84- 2951 /

LES FEMMES: UNE FORCE ÉCONOMIQUE INSOUPÇONNÉE

Bibliothèque nationale du Québec
Dépôt légal : 3e trimestre 1983
ISBN : 2-550-10392-0

ÉQUIPE DE RÉDACTION

Les personnes suivantes ont collaboré à la rédaction du cahier d'ateliers :

Gisèle Audette
Micheline Boivin
Francine Lepage
Elysabeth Powers
Julie Stanton
Madeleine Valois

Les personnes suivantes ont alimenté l'équipe de rédaction :

Renée Carpentier
Louise Clermont
Anne Gauthier
Suzanne Messier
Sylvie Paquerot
Sylvie Rheault
Louise Vandelac

Production :

Lucia Gauthier

SOMMAIRE

	Page
Introduction	3
Une valeur à reconnaître	7
Préconiser un nouveau partage	15
Humaniser le travail rémunéré	21
Démystifier le développement économique	27
Sortir de l'insécurité économique	33
S'approprier le développement technologique	41
L'entrepreneurship au féminin	47
Financer nos projets	53
Apprivoiser l'argent	59
Investir les lieux d'influence	65

INTRODUCTION

Au cours des dernières années, le mouvement des femmes s'est montré très actif et, à l'heure actuelle, on peut affirmer sans crainte qu'il représente une des forces vives de la société. Dans la recherche de solutions visant à améliorer notre situation, nous en sommes venues — par nos écrits, nos manifestations culturelles et par nos luttes — à proposer de nouvelles façons de vivre. Cependant, nous n'avons pas encore atteint l'autonomie, plus particulièrement l'autonomie financière à laquelle nous aspirons et c'est encore souvent en notre absence que l'on définit les axes de développement de notre société. Nous avons déjà imprimé notre marque dans certains domaines, mais la société sans doute aurait encore beaucoup à gagner si elle savait utiliser totalement notre potentiel ainsi que notre dynamisme. Il est évident que nous n'arriverons jamais à imposer notre présence dans le contexte actuel, si nous ne réussissons pas à poursuivre notre action.

L'Occident sort à peine d'une crise économique qui a laissé des séquelles. Les années futures s'annoncent moins fastes en matière de croissance, ce qui imposera encore plus qu'autrefois le choix de priorités de développement. Or, plusieurs remettent en question le rôle de l'État au moment où certains groupes — dont les femmes — sont encore en période de rattrapage. Bien que susceptibles d'améliorer les conditions de travail et de vie des gens, les nouvelles technologies peuvent aussi rendre l'emploi incertain et engendrer une répartition plus inégalitaire des revenus, si leur implantation est laissée au libre jeu des intérêts les plus puissants.

L'instabilité d'un nombre croissant de familles s'est accentuée du fait de la situation économique récente. Dans ce contexte, les femmes ne peuvent plus compter uniquement sur la famille pour assurer leur subsistance et leur bien-être. De plus, nous faisons face à une crise des valeurs entraînant une désaffectation au plan des engagements politiques et sociaux traditionnels. Pensons aux jeunes dont l'avenir semble incertain et à leurs aînés déçus par les promesses des années soixante. La réalité des années quatre-vingt rend encore plus nécessaire une prise de parole par les femmes.

L'invitation à un forum

Conscient des enjeux actuels, le Conseil du statut de la femme a décidé de convier les femmes à un forum. Ce sera l'occasion pour ces femmes et les différents groupes qu'elles représentent de faire connaître leur situation, d'exprimer leurs besoins et de proposer des voies de solution. L'urgence de la situation impose une concertation sur les grands objectifs que nous voulons poursuivre. C'est pour cette raison que nous avons choisi la formule du « forum » en concentrant notre attention avant tout sur les moyens à prendre pour matérialiser nos attentes.

Élaborés au sein des groupes de femmes et au Conseil du statut de la femme, des documents de travail et de réflexion seront mis à la disposition des participantes.

Le thème proposé

Nous croyons que la force économique des femmes reste toujours insoupçonnée. En effet, s'il fallait mesurer notre utilité sociale par la valeur de notre production telle que reconnue par les statistiques officielles, nous aurions alors le statut de personnes largement absentes du monde économique, ce qui n'est pas le cas. La seule production qui y est reconnue est celle qui génère des revenus aux fins d'impôt. Or, non seulement les femmes qui travaillent contre une rémunération reçoivent-elles de faibles salaires traduisant mal l'importance de leur production, mais il existe également — parmi les domestiques, les gardiennes d'enfants et les travailleuses à forfait — un certain nombre de travailleuses rémunérées dont l'activité échappe aux lois du travail et à toute comptabilisation. De plus, la plupart d'entre nous exécutons des tâches et assumons des responsabilités sans recevoir aucune rémunération, qu'il s'agisse de travail domestique, de bénévolat dans le cadre d'associations à but non lucratif ou de contributions à l'entreprise du conjoint.

Cette dernière production comporte, en outre, une dimension qualitative qui la rend difficilement quantifiable, bien qu'elle contribue énormément au bien-être de la société. Dans une économie comme la nôtre, la non-reconnaissance de notre production dans les comptes nationaux est lourde de conséquences sur notre vie quotidienne.

Nous avons faiblement accès aux ressources et aux richesses. Nous travaillons beaucoup à la maison, à l'usine, dans les écoles, les hôpitaux, dans les associations à caractère social et, pourtant, nous demeurons pauvres et dépendantes. Nous ne sommes pas seulement bénéficiaires de biens et services, mais nous sommes aussi productrices. Sans nous, aucune croissance ne serait possible.

Aussi possédons-nous un droit de regard sur les orientations de notre économie, sur les choix déterminant la production, sur le mode de cette production et les ressources qui y seront consenties. Nous avons droit au bien-être qui peut nous être assuré en raison des ressources disponibles et des nouvelles découvertes technologiques. Nous ne pouvons attendre passivement de meilleurs jours. Il nous faut plutôt négocier, revendiquer et imposer la reconnaissance de nos droits.

Avant toute chose, il faut d'abord rendre visible le travail des femmes. Les instruments de la science économique traditionnelle étant à cette fin inopérants, on se devra de chercher de nouveaux concepts et d'identifier de nouvelles avenues. À cette fin, nous privilégions l'emploi d'un terme peu utilisé, soit celui de « production sociale ». Ce terme permet de qualifier l'orientation de la production économique et de rendre compte non seulement des activités rémunérées déclarées — au même titre que le produit national brut peut le faire — mais également de tout le travail invisible des femmes. Ainsi entendu, le concept de production sociale correspond à celui de production totale, en ce qu'il s'attache à l'ensemble de la production économique, aussi bien celle qui est informelle, non déclarée, non rémunérée, que celle qui est marchande et reconnue officiellement.[1]

Parler de production sociale, c'est vouloir orienter la production vers le bien-être des personnes et des collectivités. Les femmes ne revendiquent pas uniquement une plus grande part du gâteau, un accès aux retombées de la production totale. Elles entendent également avoir droit au chapitre pour que la production devienne sociale, pour que la production économique réponde aux besoins du plus grand nombre. Les femmes ne sont pas les seules à revendiquer une production qui soit plus sociale. Qu'il s'agisse de ceux qui luttent contre la pollution, contre la course aux armements ou pour favoriser une répartition plus égalitaire des richesses, de nombreux groupes dans notre société contestent les choix économiques qui favorisent la croissance sauvage au détriment de la qualité de vie des personnes et des collectivités.

En période de faible croissance économique, les choix apparaissent encore plus épineux qu'en période de croissance rapide. Puisque les recettes gouvernementales tendent à stagner, on nous dit qu'on ne peut augmenter à la fois les budgets des hôpitaux, des garderies, tout en octroyant des subventions substantielles aux entreprises. Il semble qu'il soit également impossible de doter le pays d'avions de guerre plus modernes et d'augmenter aussi le revenu de pension des personnes âgées.

Comment alors opérer des choix judicieux et qui répondent aux besoins de la majorité? Comment faire en sorte que les personnes concernées aient un droit de regard sur ces décisions?

Les entreprises opèrent également des choix importants qui touchent la population en général et, plus particulièrement, les travailleuses et les travailleurs. Produira-t-on des biens de consommation courants ou des biens de luxe? Investira-t-on dans de nouveaux équipements de production et ce, au risque de congédier une partie de la main-d'oeuvre? À quel rythme et comment procédera-t-on à la modernisation de l'entreprise? Se préoccupera-t-on d'empêcher la détérioration de l'environnement même si, pour ce faire, il faut hausser le prix des produits ou les taxes?

C'est en vue de prendre part à ces débats et pour se concerter dans l'action que les femmes participeront au forum sur l'économie.

Les ateliers

Le travail effectué ici au sein de dix ateliers permettra de cerner autant de facettes rattachées à notre réalité.

Dans le cadre de l'atelier no 1, nous chercherons à savoir comment les politiques sociales pourraient reconnaître le travail domestique.

La dimension privée du travail domestique sera traitée dans l'atelier no 2. On examinera alors diverses solutions susceptibles d'assurer un meilleur partage des tâches et des actifs entre les conjoints, de même que des modes d'organisation sociale propres à faciliter un tel partage.

L'atelier no 3 portera sur les façons d'humaniser le travail rémunéré: comment réaliser l'égalité en emploi, aménager le temps de travail salarié, démocratiser le pouvoir dans l'entreprise.

Au sein de l'atelier no 4, les débats se feront autour des enjeux du développement économique et sur la politique de plein-emploi.

1. Pour une réflexion complémentaire sur le sujet, consulter: Rheault, Sylvie. *Les femmes et la production sociale*. Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, août 1983, 116 pages.

Les problèmes les plus cruciaux vécus par les femmes seront examinés dans l'atelier no 5. On y traitera des programmes de soutien du revenu et, particulièrement, de l'aide sociale, de la réalité des femmes aux prises avec des conditions difficiles dues à un travail précaire, des problèmes d'orientation, de formation professionnelle et de recyclage. De façon générale, les discussions concerneront les moyens permettant aux plus démunies de sortir de l'insécurité économique.

Les effets appréhendés du développement technologique sur le travail des femmes feront l'objet d'échanges dans l'atelier no 6. On identifiera des moyens d'action susceptibles de permettre une implantation des nouvelles technologies propre à répondre à nos besoins.

Dans l'atelier no 7, on définira les conditions de succès pour les femmes entrepreneures et on élaborera de nouveaux modèles d'entrepreneurship, aussi bien pour celles oeuvrant à leur compte que pour celles qui collaborent avec d'autres.

L'atelier no 8 portera sur les difficultés rencontrées dans l'implantation et le maintien des projets de femmes à caractère social et culturel. On traitera particulièrement du financement de ces organismes, de la rémunération des responsables, de modèles de gestion plus appropriés à leur nature et du rôle du bénévolat.

Les femmes réunies dans l'atelier no 9 auront l'occasion de se questionner quant à leur conception de l'argent. Elles tâcheront d'identifier dans quelle mesure il peut être un facteur d'autonomie et de pouvoir économique. Elles verront comment tirer parti de leur pouvoir de consommatrices et d'épargnantes.

Enfin, dans l'atelier no 10, les femmes réfléchiront sur leur place dans les lieux d'influence, sur leur façon d'envisager l'exercice du pouvoir, autant formel qu'informel.

Le Conseil du statut de la femme souhaite que les Québécoises participent nombreuses à ce forum. Ensemble, nous définirons notre avenir!

Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

UNE VALEUR À RECONNAÎTRE

Présentation

D'une femme à la maison, on dit: « elle ne travaille pas ». Celle qui a un emploi extérieur est « une femme active ». Les hommes, eux, sont le « gagne-pain ». Expressions spontanées? Non, sans doute. Plutôt des images qui traduisent des perceptions. L'absence de visibilité du travail domestique est révélatrice. À la maison, on ne travaille pas.

Ou encore, pour éviter de donner au travail domestique une évaluation monnayable, on en fait une affaire affective, un travail d'amour. C'est trop précieux pour être estimé en argent! Pourtant, la plupart du temps, la nature des tâches qu'il comporte n'a rien de romantique... Si l'on devait comptabiliser ces activités dans le chiffre officiel de la production nationale, strictement les activités tangibles sans tenir compte de leur dimension affective, c'est de 40 à 50% qu'il faudrait relever les statistiques.

Il importe donc ici de tenir compte de toute la production, c'est-à-dire celle de l'économie marchande et de l'économie non marchande. On doit également intégrer ces deux économies dans un concept global, celui de la production sociale.

Il nous sera alors peut-être possible d'obtenir qu'on reconnaisse enfin la valeur économique de la production non marchande. Nous pourrons ensuite réclamer que cette reconnaissance s'exprime effectivement, c'est-à-dire en bénéficiant d'une partie des actifs du ménage, en crédits d'impôt, en pensions de retraite, etc.

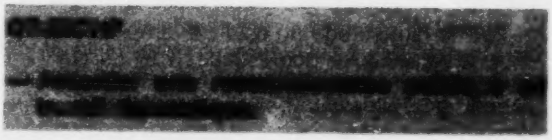
La production domestique — qui s'inscrit évidemment dans la production non marchande — comporte selon nous deux dimensions; l'une privée, l'autre publique. La dimension privée se rapporte aux échanges de services personnels entre conjoints et enfants à l'intérieur du noyau familial. La dimension publique touche l'aspect social de ce travail qui permet l'entretien de la force de travail, la continuité de l'existence des citoyens et l'éducation des futurs travailleuses et travailleurs.

L'atelier no 2 portera sur la dimension privée du travail domestique. Face à la contribution de chaque conjoint dans le ménage, on essaiera de voir comment réaliser un partage plus équitable des tâches ainsi que des actifs et comment l'organisation sociale pourrait faciliter ce partage tout en l'allégeant.

Dans le présent atelier, nous nous demanderons comment arriver à ce que la production domestique, cette valeur méconnue, soit effectivement reconnue publiquement, d'abord comme un travail, et ensuite, comme une activité contribuant au bien-être de toute la société. Nous nous demanderons également comment on peut traduire cette reconnaissance dans les politiques sociales et favoriser l'autonomie des femmes, ce qui est fondamentalement notre objectif.

Un certain nombre de mesures ont déjà été avancées, mesures qu'il faudrait discuter: par exemple, la réforme de la fiscalité, la sécurité du revenu durant la vie active ainsi qu'à la retraite, la couverture du coût d'entretien et de garde des enfants.

Ces discussions amèneront sûrement des questions concernant l'opportunité d'axer les politiques sur les individus et non sur les familles. Elles devraient permettre aussi d'envisager des formules garantissant, pour les femmes au foyer, l'accès à un revenu minimum et aux assurances sociales.



Constats

La production domestique est socialement ignorée. Elle est pourtant nécessaire pour assurer la survie et le bon fonctionnement, non seulement de la famille (cellule de base), mais de la société elle-même[1].

Le travail ménager est peu visible. L'aménagement de nos maisons modernes est tel que les instruments, appareils et accessoires sont dissimulés; le nettoyage de la maison, l'entretien des vêtements, la préparation des repas semblent tenir de la magie. Même les soins et l'éducation des enfants (pourtant rétribués lorsqu'ils sont donnés à l'exté-

1. Sur le sujet, consulter: Rheault, Sylvie, *Les femmes et la production sociale*. Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique. Conseil du statut de la femme, août 1983, 116 p.

   Vandelac, Louise et als. Le rapport de recherche sur la production domestique, particulièrement l'étude no 8: *Le temps de travail ménager sous le prisme et l'emprise du temps*. Étude no 4: *La valeur marchande du travail domestique (ou l'économie des femmes à la sauce marchande)*, Conseil du statut de la femme, août 1983.

rieur) deviennent comme allant de soi, des occupations « naturelles » liées au statut de parent et surtout de mère. lorsqu'ils sont prodigués dans le cadre du foyer. Par conséquent, ils n'ont pas à être rémunérés. En somme, en exagérant un peu, les mille tâches de la vie quotidienne semblent une simple occupation de loisir.

Pourtant, les études sur l'évaluation du temps consacré aux tâches domestiques révèlent une multitude de gestes et d'interventions qui relèvent de nombreuses disciplines. Ces études ont sans doute été difficiles à réaliser et le sont maintenant à analyser: définition des termes et concepts; méthodologie; logique utilisée pour intégrer les mesures de l'économie marchande à celles de la production domestique. Plusieurs activités spécifiques à la production domestique relèvent plus de l'ordre qualitatif que quantitatif, etc.

Un résumé des différentes estimations connues concernant la valeur annuelle du travail ménager par personne apporte le résultat suivant:

— Selon la méthode du coût de remplacement par une travailleuse domestique: 7 272 $ (1981);

— Selon la méthode du coût de remplacement de chacune des fonctions domestiques par l'utilisation de services correspondants sur le marché: entre 9 755 $ et 14 490 $ selon les auteures et la date de l'étude (1967-1978);

— Selon la méthode du salaire potentiel, basée sur le salaire que la femme pourrait gagner sur le marché du travail: 9 421 $ (1981).

La production domestique équivaudrait donc, en moyenne, à 40% ou 50% de la production nationale (P.N.B.) (entre 22% et 77% selon les recherches et la méthode utilisée).

On peut affirmer aussi que même là où il aurait été facile de le faire, l'État n'a pas reconnu la valeur économique et la production sociale à laquelle les femmes contribuent par leur travail domestique. Ceci est particulièrement évident dans le système fiscal et dans les législations visant à assurer la sécurité du revenu.

D'une façon générale, les femmes au foyer sont considérées comme des personnes dépendantes, sans travail, et l'on reconnaît peu le principe de coresponsabilité des parents face à leurs enfants, principe maintenant établi par le nouveau Code civil. Du point de vue de ses effets sur la redistribution du revenu, l'ensemble du système apparaît incohérent, certaines dispositions étant progressives, certaines neutres, d'autres carrément régressives. Or, les mesures régressives profitent aux individus les plus riches et elles sont peu remises en question.

Afin de différencier les problèmes, nous examinerons les effets des interventions de l'État sur la situation économique des femmes; d'une part, lorsqu'elles sont concernées personnellement et, d'autre part, lorsqu'elles sont concernées en relation avec leurs enfants.

La fiscalité et la sécurité du revenu: au plan personnel

Le régime fiscal considère comme « personne à charge » une épouse sans revenus personnels. Il attribue au conjoint une exemption (l'exemption de personne mariée) lui permettant de réduire son revenu imposable et de bénéficier d'une réduction d'impôt, sans rien octroyer à l'épouse. En agissant ainsi, on considère comme une charge pour l'époux le fait que sa femme demeure au foyer et, en même temps, l'on nie tout le bénéfice qu'il retire de cette présence à temps plein.

On crée également une désincitation supplémentaire à l'emploi de l'épouse, le mari se voyant à ce moment privé de cet avantage fiscal. À la retraite, un transfert similaire d'exemption et de déduction s'ajoute au profit de celui des époux qui dispose d'un revenu. Comme la première de ces mesures, ces dispositions sont établies sur la base du couple et non de l'individu et, étant donné leur nature, elles profitent davantage aux contribuables les plus riches.

Du côté de la sécurité du revenu, l'État intervient durant la vie active pour assurer un revenu aux travailleuses et travailleurs rémunérés, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Toutefois, les épouses effectuant des travaux domestiques à la maison et qui perdent leur capacité productive à la suite d'un accident ou d'une maladie, ne sont pas couvertes par ce programme. Il en est ainsi pour les personnes employées au service domestique dans un domicile privé.

À la fin de leur vie, les femmes touchent habituellement des revenus peu élevés. Cette réalité soumet plusieurs d'entre elles à la dépendance du conjoint ou les place carrément dans le besoin. Cela provient, en partie, du fait que les femmes sans emploi rémunéré ne retirent aucun bénéfice du Régime de rentes du Québec, sauf en cas de veuvage ou de divorce: le travail domestique ne donne ni le droit de cotiser, ni celui de partager, au moment de la

retraite ou d'une invalidité, les crédits de rentes accumulés par l'époux en emploi. Cela s'explique également par le fait qu'elles reçoivent des rentes publiques et privées plus faibles que celles des hommes quand elles sont travailleuses rémunérées, leur emploi s'étant habituellement exercé à plus bas salaire et durant moins longtemps. Cela dépend finalement de la faiblesse du revenu minimum garanti à la retraite par le programme de dernier recours et de l'établissement de cette prestation sur une base familiale plutôt qu'individuelle. On comprend mal alors que certaines personnes remettent en question l'universalité de la pension de sécurité de la vieillesse — le seul revenu que touchent bien des épouses âgées — sans s'interroger sur le bien fondé des mesures fiscales dégressives qui profitent au mari, mesures dont nous avons parlé plus haut.

La fiscalité et la sécurité du revenu: en tant que parent

En général, les mesures fiscales et de sécurité du revenu reliées aux enfants ont tendance à ne pas refléter la co-responsabilité des parents vis-à-vis de ces derniers. En effet, elles désignent comme bénéficiaire un seul des parents à la fois. Ainsi, la déduction fiscale pour enfant à charge, qui favorise le conjoint à plus haut revenu, est habituellement réclamée par le père. La mère, elle, reçoit les allocations familiales provinciales et fédérales, sauf si elle n'a pas la garde de ses enfants.

De plus, on a tendance à sous-estimer les coûts d'entretien et les coûts en temps et en argent reliés à la garde des enfants. Quand on les reconnaît, on présume que c'est la mère qui les supporte. Ainsi, seule la mère peut habituellement réclamer la déduction de frais de garde ou l'allocation de disponibilité et se prévaloir, à l'intérieur du Régime de rentes du Québec, d'une réduction de sa période cotisable quand elle diminue son activité rémunérée pour s'occuper de ses jeunes enfants. Cela n'encourage pas le partage des tâches et des coûts de garde entre les deux parents. En outre, dans ce dernier cas, ce n'est pas le travail effectué par la mère auprès de ses jeunes enfants que l'on reconnaît, mais plutôt son incapacité temporaire d'être en emploi. La mère habituellement sans emploi retire donc peu de profit de cette disposition.

Lorsqu'il s'agit d'attribuer une aide sélective selon le revenu, on reconnaît toutefois la responsabilité financière des deux parents. À ce moment et même si l'on désigne habituellement une seule personne bénéficiaire, on préfère plutôt la base du revenu familial à la base individuelle. Il en va ainsi du crédit d'impôt-enfant, de l'aide financière à la garde et de l'aide sociale. Signalons qu'une mesure comme celle du crédit d'impôt-enfant peut alors rendre moins avantageux l'emploi de la mère. En augmentant le revenu familial, cette mesure vient réduire le niveau de crédit octroyé à la famille. Si elle était plutôt basée sur le revenu de chacun, elle aurait alors un effet désincitatif plus faible.

Les politiques d'aide à la garde ont généralement tendance à sous-estimer la double responsabilité qui échoie à la personne responsable d'une famille monoparentale, celle-ci ne pouvant partager avec un autre adulte le temps et le coût requis pour la garde des enfants. Finalement, il faut déplorer l'insuffisance des services de garde offerts à la petite enfance et aux jeunes d'âge scolaire. Les conditions de travail des personnes affectées à ces services sont aussi déficientes.

Recherche de solutions

La reconnaissance publique de la production domestique commence à être étudiée et diverses solutions sont proposées: salaire de la femme au foyer, allocations de disponibilité plus généreuses pour la garde et l'éducation des jeunes enfants et/ou de personnes malades, invalides ou âgées, crédits d'impôt pour fins personnelles et en fonction des enfants, allocations familiales accrues, meilleure sécurité financière à la retraite, etc.

Qu'attendons-nous d'une révision de la fiscalité et de la sécurité du revenu? De façon générale, nous souhaitons que disparaisse le statut de dépendance des femmes dans le couple et que l'activité domestique soit reconnue comme un travail productif contribuant à l'accroissement du bien-être de la société. Nous désirons que la responsabilité du soin, ainsi que celle de l'éducation des enfants soit mieux partagée par les parents et, sous certains aspects, par la société. Nous voulons enfin que l'on nous ouvre les portes à tout genre d'activités, sans pour cela nous contraindre à des rôles prédéterminés.

D'autre part, au-delà de ces convergences, nous sommes aussi conscientes qu'une politique peut servir un objectif, tout en produisant des effets indésirés; que nous ne formons pas une population homogène ayant exactement les mêmes besoins; qu'il nous faudra parfois choisir entre différentes voies de solution. Par exemple, une aide très sélective selon le revenu pourra, à faible coût, combattre la pauvreté, mais, par ailleurs, désinciter à l'emploi et nous maintenir dans une certaine dépendance face à l'État. L'établissement d'un réseau de garde entièrement subventionné pourra

favoriser l'exercice d'un emploi chez certaines ainsi que l'obtention de meilleures conditions de travail pour le personnel attitré. Par contre, cette politique pourra sembler injuste en l'absence de mesures équivalentes pour les femmes gardant elles-mêmes leurs enfants à leur foyer, surtout lorsque l'emploi se fait rare.

Il importe donc de nous questionner quant aux objectifs visés. Nous devons également tenter d'identifier les moyens propres à leur réalisation, envisager leurs répercussions réelles à court et à long terme, pour ensuite établir nos priorités d'action.

Désirons-nous avant tout pallier à l'absence ou à l'insuffisance de revenu chez les femmes?

Alors, nous préconiserons durant la vie active la mise sur pied d'un programme de revenu garanti ou encore, l'octroi d'un crédit d'impôt remboursable. Cette façon de faire reconnaîtra à chaque adulte le droit à un minimum de dépenses pour satisfaire des besoins essentiels.

Et, en prévision de la retraite, nous revendiquerons une couverture de base pour toutes et tous par le Régime de rentes du Québec, ou encore, l'octroi d'un supplément de revenu garanti plus généreux.

Souhaitons-nous plutôt que soient reconnues comme travail, les activités domestiques exercées au profit du conjoint et/ou des enfants?

Dans ce cas, différentes formules s'offrent:

— Durant la vie active:

Couverture du travail domestique par la Loi sur la santé et la sécurité au travail; accroissement des allocations familiales et de garde ou des crédits d'impôt consentis à l'égard des coûts d'entretien et de garde des enfants; attribution d'un salaire à la conjointe ou au conjoint au foyer, etc.;

— En prévision de la retraite:

Partage automatique, entre les deux conjoints, des crédits de rentes accumulés au Régime de rentes du Québec au moment du divorce, de la retraite ou en cas d'invalidité; revalorisation de la rente de conjointe survivante au niveau de celle du conjoint survivant en emploi; droit de cotiser au Régime de rentes du Québec pour la conjointe au foyer n'ayant pas de jeunes enfants, la cotisation devant être défrayée par le conjoint en emploi; inscription gratuite de crédits de rentes au profit du parent s'occupant d'enfants de moins de 7 ans; extension de cette disposition (ou de la réduction de la période cotisable) à l'adulte s'occupant de ses enfants de moins de 12 ans..., ou de personnes invalides ou en perte d'autonomie, etc.

Voulons-nous des mesures basées sur l'autonomie des personnes plutôt que sur l'unité familiale?

Dans ce cas, nous rejetterons les transferts fiscaux entre les conjoints, — par exemple, les transferts d'exemptions et de déductions — ainsi que les aides sélectives selon le revenu familial et nous privilégierons les mesures individuelles.

Nous préoccupons-nous de l'effet exercé par les politiques sur l'incitation ou la désincitation à l'emploi? Préférons-nous des politiques neutres à cet égard?

L'effet variera selon que la mesure s'adressera à toutes les femmes, seulement aux femmes en emploi ou uniquement aux femmes au foyer et que les conditions objectives d'existence rendront possible une option ou l'autre.

Voulons-nous que les politiques s'appuient sur le principe de co-responsabilité des parents vis-à-vis de leurs enfants? Désirons-nous que l'on reconnaisse mieux la double charge des responsables de famille monoparentale?

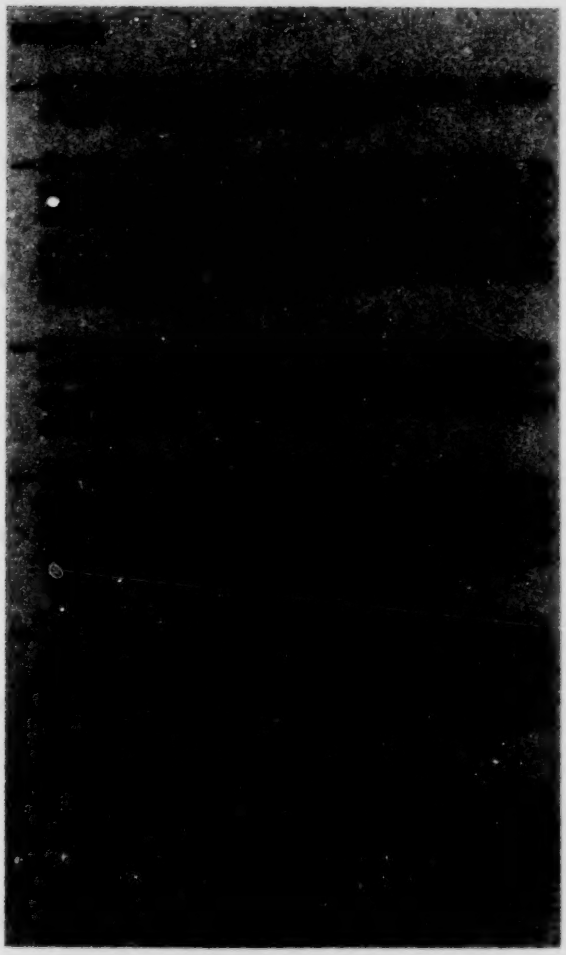
Alors, il nous faudra privilégier les mesures s'adressant aux deux parents, et non celles s'appliquant spécifiquement à l'un ou à l'autre parent... Alors, l'on devra reconnaître les besoins additionnels des parents uniques.

Favorisons-nous les mesures sélectives selon le revenu telles l'aide sociale, le crédit d'impôt-enfant, le supplément de revenu garanti ou plutôt, préférons-nous les transferts plus neutres, attribués de façon universelle selon un critère démographique — comme celui de la présence d'enfants ou encore de l'âge (65 ans et plus) — tels l'allocation de disponibilité, l'allocation familiale et la pension de sécurité de la vieillesse?

Quant au choix du mode d'intervention, mesures fiscales ou aides directes, il a souvent été dicté par la tradition. Si, ces dernières années, l'on tend à utiliser de plus en plus la voie fiscale, c'est qu'elle est plus facile et moins coûteuse à administrer. En effet, la plupart des individus produisent chaque

année un rapport d'impôt dans lequel sont contenus des renseignements précis sur leurs revenus. Si nous avons dénoncé le caractère régressif de l'exemption et de la déduction fiscale, le crédit d'impôt est par contre une mesure neutre en soi. On peut en faire une mesure profitant également à tout le monde (il sera alors remboursable) ou une mesure plus ou moins sélective selon le revenu, une mesure familiale ou une mesure individuelle.

Il n'en tient qu'à nous de réclamer que la fiscalité comme la sécurité du revenu rompe avec l'ancienne philosophie considérant l'homme comme chef de la famille, la femme comme dépendante et principale responsable du soin des enfants.



Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

PRÉCONISER
UN NOUVEAU PARTAGE

Présentation

Les tâches domestiques sont des tâches indispensables auxquelles personne n'échappe, que l'on soit célibataire ou marié, avec ou sans enfants. Ces tâches ont une valeur économique puisque lorsqu'un individu ne peut pas ou ne veut pas les accomplir, il doit payer une tierce personne pour les exécuter. Le Code civil confirme que, dans le cas des conjoints, ces derniers « assurent conjointement la direction morale et matérielle de la famille, exercent l'autorité parentale et assument les tâches qui en découlent ».

Toutefois, les régimes matrimoniaux ne traduisent pas complètement l'esprit du droit de la famille. Ils ne prévoient pas le partage des tâches domestiques et des actifs durant la vie commune. Tout au plus trouve-t-on en régime de la société d'acquêt la séparation des acquêts au moment de la dissolution du mariage.

Des ententes privées doivent donc pallier à l'absence de règles de partage durant la durée de la vie commune. Ainsi, un partage inégal des tâches domestiques, se traduisant le plus souvent par un accès inégalitaire à des revenus d'emploi, devrait être compensé par un partage des actifs. Ou, il faudrait envisager une meilleure distribution des tâches.

Cet atelier préconise un nouveau partage et traite de l'entente nécessaire entre les deux conjoints pour se diviser équitablement les tâches domestiques et les actifs (contrat de mariage, co-propriété, déclaration de résidence familiale, partage des épargnes).

Dans un deuxième temps, on examinera les limites que l'organisation de la société pose au partage des tâches: rigidité des horaires de travail, problèmes de garde, accessibilité des services publics et de santé, etc. **On cherchera à identifier les moyens susceptibles d'amener l'organisation sociale à mieux tenir compte des besoins, en vue d'améliorer la qualité de vie.**

Constats

Le partage des tâches domestiques et des actifs dans les ménages

Le travail domestique reste encore l'apanage des femmes. Ce sont elles qui gardent les enfants, s'occupent de leur éducation, sont responsables de leur sécurité et de leur bien-être.

Elles sont aussi responsables de l'entretien de la maison, de l'achat de la nourriture, de la préparation des repas, bref, de la bonne marche générale de la maison. Différents auteurs ont évalué de diverses façons la valeur de la production domestique des femmes; globalement on l'estime à 40% ou 50% du Produit national brut.

Les femmes sur le marché du travail assument généralement autant de responsabilités familiales que les femmes au foyer, exerçant ainsi une double tâche. Au Québec, ces femmes consacrent en effet 36,2 heures par semaine aux occupations domestiques[1]. Ainsi, malgré l'acceptation sociale de plus en plus grande de la responsabilité des pères en matière d'éducation des enfants et des tâches domestiques et malgré son inclusion dans le nouveau Code civil, le partage des tâches n'est pas encore une réalité acquise pour la majorité de la population. Quelle que soit leur situation familiale, les femmes assument généralement la responsabilité principale de l'éducation des enfants, du « climat familial » et du travail ménager. Même dans les cas où les autres membres de la famille participent aux tâches, la responsabilité repose sur les épaules de la femme; le conjoint dit qu'il « aide sa femme », les enfants qu'ils « aident leur mère »!

Actuellement, les nouvelles réalités économiques et la précarité du mariage remettent en cause ce fonctionnement. En effet, selon les dernières statistiques, un mariage sur trois se termine par un divorce. Ainsi, le seul fait pour le conjoint d'assumer les frais d'entretien de sa femme au foyer, ne peut constituer un traitement équitable pour celle-ci.

1. Magasinage, épicerie, soins et éducation des enfants, repas, etc.: KinChi Tran Van, *Étude sur les caractéristiques des travailleuses québécoises*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Gouvernement du Québec, février 1980, pp. 123-124.

Une enquête de l'AFEAS, menée en 1981 auprès de femmes au foyer, révèle que 57,7% des femmes interrogées vivaient exclusivement du revenu de leur conjoint[2]. Elles ne connaissaient souvent pas ses actifs et risquaient de se retrouver sans ressources lors de son décès ou de la rupture du mariage. Cette dépendance économique crée un état de dépendance psychologique, la femme étant plus pénalisée en cas d'échec du mariage.

Lorsque les femmes ont un revenu, il est en général inférieur à celui des hommes: en 1980, au Canada[3], le revenu moyen gagné par les femmes représentait 59% de celui des hommes.

De plus, les femmes sur le marché du travail se retrouvent dans des ghettos d'emplois féminins qui sont souvent une prolongation du rôle traditionnellement dévolu aux femmes: secteur des services, de l'enseignement, de la santé, industrie du textile, etc. Ainsi, le salaire de la femme est toujours perçu comme un revenu secondaire, ce qui ne permet pas de modifier son rôle dans l'unité familiale, d'où l'obligation pour elle d'exercer la double tâche. Tout ceci explique que, même si l'administration du budget familial se fait de façon conjointe, le salaire de l'homme sert souvent à acheter les biens durables identifiés (maison, voiture) et le salaire de la femme, les biens périssables (nourriture, vêtements des enfants, sorties). Durant son mariage, la femme éprouvera donc des difficultés à obtenir du crédit et, à la dissolution de ce mariage, elle ne possédera aucun actif à son nom.

Il existe des modalités permettant un certain partage des actifs, mais elles sont limitées.

Depuis 1970, c'est la « société d'acquêt » qui constitue le régime légal pour les époux ne signant pas de contrat de mariage. Chaque conjoint administre ses biens durant le mariage. Les biens acquis lors de l'union sont ensuite partagés également au moment de la rupture. La femme sans revenu se trouvera protégée lors de cette rupture, mais elle n'a aucun droit durant le mariage sur les revenus du conjoint et leur administration. Quoique ce régime soit celui qui avantage beaucoup de femmes, plusieurs notaires conseillent le régime de séparation de biens qui ne donne aucun droit à l'épouse sur les biens acquis par son conjoint durant l'union et dont il est propriétaire.

La déclaration de résidence familiale est une nouvelle mesure légale qui offre une certaine protection en ce sens qu'elle empêche la vente ou la disposition de la résidence par un seul des conjoints sans l'accord de l'autre. Peu de femmes s'en prévalent encore. De plus, on pense souvent à tort qu'en faisant une déclaration de résidence familiale, on acquiert la moitié de la propriété, ce qui n'est possible que par un contrat de copropriété.

En offrant des avantages fiscaux, les régimes enregistrés d'épargne-retraite facilitent le partage lorsqu'il y a un certain surplus. Une personne peut cotiser chaque année dans le REER de son conjoint sans revenu le même montant auquel il aurait droit pour lui-même, ou séparer à sa guise ce montant entre son REER et celui de son conjoint, avec les mêmes avantages fiscaux. Toutefois, la limite maximale prévue fait que ces avantages profitent à peu de femmes.

Lors d'une rupture, les conjoints ne sont tenus l'un envers l'autre qu'à une obligation alimentaire, c'est-à-dire que le plus avantagé des deux doit pourvoir aux besoins essentiels de l'autre si ce dernier ne peut se suffire à lui-même. C'est le tribunal qui fixe le montant de cette pension alimentaire. De plus, le tribunal décidera de la validité des donations prévues au contrat de mariage. Elles peuvent être réduites, annulées, etc. Une nouvelle mesure, entrée en vigueur en décembre 1982, permet maintenant au tribunal d'accorder une prestation compensatoire à l'un des époux en échange de son apport, en biens ou services, à l'enrichissement du patrimoine de son conjoint. Jusqu'ici, cette prestation n'a été octroyée que dans les cas des femmes collaboratrices, mais jamais à des femmes au foyer.

La loi sur les successions protège la femme lorsque l'époux meurt sans avoir fait de testament. Par contre, la liberté complète de tester permet à un homme de déshériter complètement sa femme qui n'aura, à ce moment, aucune protection, sauf ce qui était prévu au contrat de mariage.

L'organisation sociale

Les services collectifs ne tiennent généralement pas compte du fait, qu'à l'intérieur de beaucoup de couples, les deux conjoints sont sur le marché du travail. Les magasins sont toujours ouverts de 9 h à 18 h; la seule modification des derniers vingt ans fut d'étendre les heures d'ouverture jusqu'à 21 h les jeudi et vendredi soirs — les heures de pointe représentent un faible pourcentage du total des

2. AFEAS, *Communiqué de presse* (82, 13), 15 septembre 1982, p. 2.
3. Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille de revenu, 1980 (cat. 13-207 annuel), Tableau 41, p. 71.

heures d'ouverture. Les soins de santé offerts par les médecins, les dentistes et les optométristes sont disponibles surtout durant la journée.

Les services de garde pour les jeunes enfants sont insuffisants: 23 575 places autorisées pour un besoin de 209 667 places[4]. Ceux qui existent prennent généralement fin à 18 h, ne permettant aucune flexibilité d'horaire de travail.

Les transports publics sont déficients dans la plupart des villes et villages. Et dans les villes où ils sont adéquats, on ne donne de « bons services » qu'aux heures de pointe.

Les loisirs offerts aux adultes, ainsi que les rencontres d'organismes communautaires sont, eux aussi, organisés le soir de façon à accommoder l'horaire de 9 h à 17 h des personnes en emploi.

Confirmant la division des tâches, certains services collectifs semblent s'adresser seulement aux femmes à la maison, alors que d'autres concernent seulement les personnes qui travaillent.

Recherche de solutions

Quoique le Code civil ait officialisé la coresponsabilité des parents pour leurs enfants et le partage des tâches, l'organisation de la vie du couple restant du domaine privé, il est difficile de préconiser des solutions globales. **Entre autres, dans les cas où l'un des deux conjoints reste à la maison alors que l'autre participe au marché du travail, comment peut-on arriver à un partage équitable des actifs?**

Pour certains, la meilleure façon d'assurer le partage des actifs durant l'union serait de prévoir cette mesure d'avance par des clauses pertinentes: pour les couples mariés, par des contrats de mariage adaptés à leurs besoins; pour les couples non mariés, par des contrats privés. Le Code civil permet maintenant les contrats privés entre conjoints de fait et quelques notaires expérimentent des modèles types de contrats, mais la tendance est nouvelle, peu développée.

Récemment, certains organismes se sont intéressés davantage à leur clientèle féminine potentielle. Jusqu'ici, les compagnies d'assurances ont toujours eu l'habitude de demander aux épouses de vérifier si leur conjoint était assuré et ce, dans le but d'éviter qu'elles se retrouvent pauvres en cas de veuvage. Maintenant, ces compagnies commencent à reconnaître l'apport économique de la femme au foyer et à offrir au mari des assurances en cas de décès de la femme. On s'adresse aussi aux travailleuses rémunérées, les considérant maintenant comme des soutiens de famille possibles.

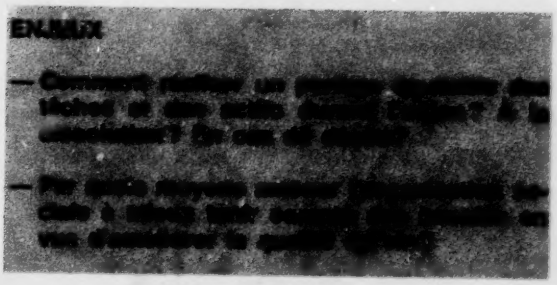
Les institutions bancaires diffusent plus d'information sur les avantages des REER et d'autres modalités de partage qui, en plus, peuvent offrir des avantages fiscaux: dons, transferts, prêts sans intérêt.

Sur le plan de l'organisation sociale, plusieurs croient qu'un assouplissement du temps de travail pourrait permettre une plus grande disponibilité des deux parents auprès de leurs enfants ainsi qu'une répartition plus égale des tâches domestiques (congés pour enfants malades, horaires flexibles, etc.).

Certains organismes de loisir planifient des activités pour les adultes concourantes à celles des enfants.

Aux États-Unis, les magasins sont ouverts tous les jours de la semaine jusqu'à 21 h et toute la journée les samedi et dimanche. Au Québec, on assiste à une tentative de changer les lois, par exemple, pour les librairies qui peuvent maintenant ouvrir aux heures des pharmacies et des dépanneurs. Certains centres commerciaux possèdent des aires de jeux pour les enfants ou des halte-garderies afin de permettre aux parents de faire leurs emplettes tranquillement. Quelques médecins et optométristes ont également aménagé leur salle d'attente pour occuper les enfants.

La multiplication des coopératives de logement a popularisé un nouveau type d'organisation communautaire qui facilite la participation familiale et communautaire des deux conjoints.



4. CANTIN, Solange. *La consolidation et le développement des services de garde à l'enfance, 1983-1988.* Document soumis à la consultation par l'Office des services de garde à l'enfance, octobre 1982, p. 19.

Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

HUMANISER LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

Présentation

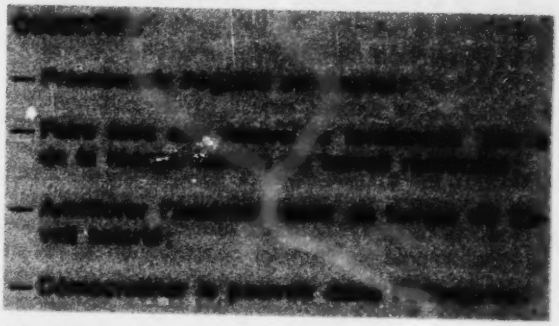
Comment réaliser l'égalité en emploi? Comment aménager le temps de travail salarié pour avoir accès à un revenu satisfaisant, assumer un rôle parental et avoir du temps pour vivre? Comment démocratiser le pouvoir dans l'entreprise pour être présente dans la réorganisation du travail rémunéré qui s'amorce? Tels sont les sujets qui seront abordés dans cet atelier.[1]

Pour la plupart d'entre nous, le marché du travail constitue une réalité à laquelle nous sommes confrontées à un moment ou l'autre de nos vies. À l'heure actuelle, près d'une femme sur deux fait partie de ce marché. Si le système économique ne peut se passer de notre activité marchande, il ne nous réserve cependant pas une place de plein droit en emploi: l'organisation sociale compte avant tout sur nous pour la prise en charge du travail domestique, ce qui a teinté nos formes de participation au marché du travail, les moments et les lieux de cette participation ainsi que nos conditions de travail dans la sphère marchande comme dans la sphère domestique. Le travail rémunéré n'arrive pas à combler toutes nos aspirations; bien plus, souvent, il ne nous permet pas de satisfaire entièrement nos besoins économiques essentiels.

Nous subissons la discrimination en emploi et dans nos rémunérations. Les rigidités de l'organisation actuelle du travail nous confinent aux formes d'emploi discontinues et précaires. Ou encore, elles nous enferment dans de longs horaires qui nous contraignent, de retour au foyer de même que tout au long de nos vies, à la double tâche ainsi qu'à l'absence de loisir. Les développements technologiques qui s'annoncent peuvent sans doute devenir libérateurs de temps pour toutes et tous et permettre la satisfaction de nouveaux besoins. Cependant, si l'on n'y prend garde, ils peuvent également conduire à une réorganisation du travail laissant à l'écart une partie du potentiel humain et augmentant l'insécurité économique chez un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs rémunérés. Le désir de sortir de la crise risque également de précipiter la réorganisation du travail, autant dans les entreprises privées que publiques.

Dans ce contexte, comment humaniser le travail rémunéré? Au cours de cet atelier, nous nous préoccuperons de cette question, étant donné que les nouvelles formes d'aménagement du travail rémunéré peuvent favoriser ou bien nuire à la réalisation de nos revendications traditionnelles concernant: l'exercice du travail rémunéré, l'accès à un revenu égalitaire, le partage du travail domestique, la prestation de services collectifs et le droit à des activités hors-travail.

Les questions d'accès à l'emploi, de conditions minimales de travail, de plein-emploi et de développement technologique feront l'objet d'autres ateliers.



Constats

La Charte des droits et libertés de la personne interdit la discrimination en emploi selon le sexe. Toutefois, l'expérience de ces dernières années nous enseigne qu'il existe des échappatoires faciles à l'application du principe « Un salaire égal pour un emploi équivalent », particulièrement par l'utilisation de définitions de tâches différentes selon le sexe. Alors qu'en réalité ils devraient interdire toute forme de discrimination et favoriser l'accès à l'égalité, les nouveaux amendements apportés à la Charte ne satisfont pas complètement les femmes. D'abord, la nouvelle réglementation n'est pas encore déposée; de plus, la Charte maintient la discrimination dans les avantages sociaux lorsque celle-ci est basée sur des calculs actuariels. À cause de leur plus grande longévité, les femmes risquent donc de se voir encore attribuer des rentes inférieures à celles des hommes dans les régimes de rentes à prestations indéterminées.[2] De plus, la mise en place de programmes d'accès à l'égalité demeure facultative pour l'entreprise privée. Finalement, l'on se rend compte que, plus qu'une simple question de discrimination en emploi, la place étroite que nous occupons sur le marché du travail tient avant tout à l'organisation sociale et économique ainsi qu'aux rôles qui nous sont attribués.

1. Sur le sujet, les personnes intéressées consulteront avec profit l'étude de Louise Clermont: *Les femmes et l'aménagement du temps de travail salarié*, Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, juin 1983, 92 p.

2. À noter, la Cour suprême des États-Unis vient de stipuler qu'une telle pratique est discriminatoire et désormais non avenue.

Dans ce contexte, l'aménagement actuel du temps de travail rémunéré ne nous permet pas de concilier aisément emploi, rôle parental, militantisme, formation et loisir. Il contraint les unes au double horaire de travail et à l'épuisement. Il en amène d'autres à fournir un temps de travail rémunéré réduit et écarte un bon nombre de femmes du marché du travail, mettant ainsi en cause leur sécurité économique et leur autonomie. Il les rend seules responsables du travail domestique et décharge l'État de l'obligation de fournir des supports sociaux adéquats à la famille.

Cette situation peut être modifiée par l'avènement du développement technologique. En effet, il semble qu'il est et deviendra de plus en plus possible de produire autant, et même plus, avec une main-d'oeuvre réduite. Toutefois, les effets de la nouvelle technologie sur l'emploi, la répartition du revenu et la satisfaction de nouveaux besoins sont tributaires de plusieurs facteurs dont le développement économique, le type d'organisation du travail et les choix socio-politiques. De concert avec les nouvelles technologies, le désir de sortir de la crise économique conduit également à une réorganisation du travail, autant dans les entreprises privées que publiques.

Cette réorganisation du travail se fera-t-elle par une répartition du temps de travail rémunéré qui tiendra compte de l'ensemble du potentiel humain disponible? Fournira-t-elle un travail enrichissant, régulier et bien rémunéré à quelques privilégiés, tandis que la majorité des femmes hériteront d'un travail de simple exécution, faiblement payé et instable? La nouvelle technologie laissera-t-elle à l'écart une partie importante des ressources humaines que sont les jeunes, les femmes et les personnes âgées ou d'origine étrangère? Les caractéristiques de notre système économique nous portent à croire que les propositions les meilleures se matérialiseront seulement dans la mesure où interviendront des groupes et des personnes ayant des préoccupations dépassant la recherche d'une rentabilité économique étroite. Déjà, on a de plus en plus recours à des pratiques qui rendent les emplois davantage instables au détriment des travailleuses et travailleurs: sous-traitance, temps partiel, contrat, fermeture partielle, temporaire ou définitive d'entreprises, personnel réduit avec utilisation fréquente du temps supplémentaire, réaménagement du processus de production, etc.

Les femmes apparaissent particulièrement vulnérables à cette situation. Plusieurs d'entre nous occupons en effet des emplois précaires — travail temporaire, à forfait, à domicile, temps partiel. Nos secteurs d'emploi sont particulièrement touchés par l'introduction des nouvelles technologies — la bureautique. Dans le secteur manufacturier, nous détenons souvent des emplois à l'intérieur d'industries peu productives — textile, vêtement, bonneterie. À l'école ou au moment du recyclage, notre orientation se fait rarement vers les nouveaux secteurs d'emploi.[3]

En outre, s'ils s'actualisent, les courants qui prévalent en faveur d'une réduction des dépenses publiques risquent fort de porter atteinte aux emplois les mieux rémunérés chez les femmes — enseignement, hôpitaux, services sociaux — et d'accroître la charge de travail. Si ces courants se traduisent en réduction de services publics — santé, services sociaux, personnes âgées — plutôt qu'en gains de productivité, nous verrons alors notre charge de travail augmentée également à la maison. S'ils en viennent à freiner le développement des dépenses nécessaires, par exemple en matière d'éducation des adultes et de services de garde, nous verrons cette fois diminuer nos chances de réintégrer le marché du travail ou d'accéder à des postes mieux rémunérés.

Les femmes peuvent-elles faire entendre leur voix? Dans l'entreprise privée particulièrement, nous sommes peu syndiquées. De façon générale, l'attribution des responsabilités dans l'entreprise à but lucratif reste toujours très hiérarchisée et les travailleurs comme les travailleuses demeurent, quant à eux, peu consultés sur l'organisation du travail. Les entreprises ou institutions à gestion collective ne sont à peu près pas développées. Enfin, quand nous travaillons uniquement dans la sphère domestique, nous avons peu accès aux lieux d'influence.

Les femmes ne sont pas seules à se préoccuper de ces questions. Le mouvement ouvrier ainsi que le mouvement écologique identifient également des problèmes et suggèrent des avenues de solution susceptibles d'affecter l'aménagement du temps de travail. De tout temps, les organisations syndicales ont revendiqué des améliorations aux conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs. Les groupes écologiques s'interrogent, pour leur part, quant aux limites de la croissance et se font les promoteurs de la qualité de vie.

3. À ce propos, consulter: Messier, Suzanne. *Perspectives d'emploi pour les Québécoises dans la décennie 1980*. Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, CSF, juillet 1983, 69 pages.

Qu'on l'effectue au nom de la rationalité économique, ou encore qu'elle soit issue d'une volonté de transformer la société, la réorganisation du travail rémunéré constitue un enjeu important pour nous: par ses effets sur la répartition des emplois, le statut des emplois ainsi que l'aménagement du temps de travail salarié ou pas. Cette nouvelle réalité sociale influencera notre droit au travail rémunéré à tous les types d'emplois et à un revenu égalitaire; elle affectera le partage des tâches domestiques et la décision de l'État de dispenser ou non des supports sociaux à la famille. Elle déterminera également nos possibilités d'exercer des activités hors-travail — loisirs, militantisme, temps non contraint.

Recherche de solutions

Si nous voulons humaniser le travail rémunéré, il ne faut pas agir seulement sur le milieu de l'emploi, mais à tous les niveaux de l'organisation sociale. Des solutions évoquées dans d'autres ateliers — par exemple, le partage du travail domestique, l'accès à une formation non sexiste, une politique de plein-emploi, de meilleures infrastructures urbaines en matière de transport et des services de garde — sont susceptibles d'avoir des effets sur la vie des travailleuses et des travailleurs rémunérés. Nous nous en tiendrons toutefois ici aux solutions s'appliquant spécifiquement au lieu de travail rémunéré.

Pour réaliser l'égalité en emploi, certaines suggèrent d'utiliser toutes les possibilités offertes par la Charte des droits et libertés de la personne et d'exiger une réglementation adéquate. D'autres misent sur la sensibilisation du mouvement syndical, sur l'action dans son syndicat ou dans les comités de condition féminine. Parfois, on recommande aussi de mettre sur pied des comités d'entreprise ou on suggère de se servir des comités déjà en place. Enfin, on prône le développement d'une solidarité entre les travailleuses d'une même entreprise, solidarité qui pourrait se manifester lors de l'embauche de personnel ou de promotion en faveur de candidates jugées qualifées. Elle pourrait aussi prendre la forme d'échange d'informations sur les « trucs » du métier ou se traduire par un souci de bannir la concurrence, de se serrer les coudes quand une ou des travailleuses connaissent des problèmes en emploi.

Face à la réorganisation du travail rémunéré qui s'amorce, les femmes doivent préconiser les formules qui servent leurs intérêts et dénoncer celles qui les desservent en ce qui a trait aux différentes propositions concernant:

— **Le statut d'emploi plus ou moins flexible**: travail régulier, permanent, occasionnel, saisonnier, surnuméraire, à contrat, à forfait ou à domicile;

— **La réduction du temps de travail rémunéré**: réduction des heures de travail pour toutes et tous en vue d'une meilleure répartition des emplois, travail à temps partiel, emploi partagé; prolongement des vacances, congés de maternité, congés parentaux, pour formation et sans solde; retraite anticipée, à un âge flexible, partielle et progressive; contrôle du temps supplémentaire, du deuxième emploi et du travail à domicile;

— **L'étalement du temps de travail**: horaires flexibles ou variables, semaine comprimée, travail par équipe ou posté (shift), horaires brisés, semaine allongée.

De plus, on croit généralement que dans le contexte des changements qui s'annoncent et en fonction de leurs intérêts, les travailleuses salariées doivent participer à l'organisation du travail à l'intérieur de l'entreprise. Certaines privilégient la voie syndicale, certaines les comités paritaires d'entreprise. D'autres femmes croient que seules de nouvelles formules de participation collective à la gestion ou à la propriété de l'entreprise peuvent permettre cette participation.

Enfin, les groupes écologiques proposent un projet social différent, basé entre autres, sur les activités hors-travail, le changement du travail et la réduction du chômage rendu alors possible par le partage de l'emploi.

Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

DÉMYSTIFIER LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Présentation

Cet atelier s'intéresse à deux grandes questions: les orientations données au développement économique dans notre société et la politique de plein-emploi.

Relance de l'économie... Régime d'austérité... Stimulation du secteur privé... Développement des petites et moyennes entreprises... Accélération des grands projets d'investissement public... Développement du secteur éducatif... Virage technologique... Planification régionale... Réduction des dépenses publiques... Croissance des secteurs de pointe...

Comment, en tant que femmes, sommes-nous concernées par les grandes orientations données au développement économique? Qui, dans notre société, influence ces orientations? Comment avoir notre mot à dire?

Lutte à l'inflation... Lutte au chômage...

Ces dernières années, le gouvernement fédéral a choisi de s'attaquer prioritairement au problème de l'inflation. Devant le ralentissement actuel de la hausse des prix, le ministre fédéral des Finances, M. Marc Lalonde, parle maintenant, dans son discours du budget du 19 avril dernier[1], de « ... la résolution du gouvernement à faire ce qu'il faut pour que les Canadiens aient les emplois dont ils ont besoin — de bons emplois, des emplois permanents, satisfaisants et bien rémunérés »[1]. Le gouvernement du Québec se préoccupe également de cette question depuis un certain temps.

Cette résolution s'applique-t-elle aux femmes?... À toutes les femmes? Le plein-emploi peut-il représenter une solution pour nous? Dans quelle mesure?...

Constats

Les femmes et les lieux traditionnels de pouvoir économique

Dans notre société, les grandes orientations du développement économique se dessinent à un niveau hiérarchique très élevé: au sein de l'État et de ses institutions économiques, dans des grandes entreprises, chez les détenteurs de capitaux, les corps intermédiaires les plus puissants, etc. Or, les femmes sont absentes ou peu présentes dans ces sphères.[2]

De façon générale:

— Nous possédons peu de capitaux;

— La moitié d'entre nous est absente du marché du travail;

— En emploi, seulement 5,2% d'entre nous occupons des postes de directrices, gérantes ou administratrices (Québec, 1981)[3];

— Nous sommes peu représentées parmi les élus(es) politiques, que ce soit au niveau municipal, québécois ou fédéral;

— Nous ne détenons qu'un faible pourcentage des emplois supérieurs dans la fonction publique ainsi que dans les organismes parapublics. Ce pourcentage s'affaiblit encore lorsque l'on grimpe dans la hiérarchie ou que l'on considère les secteurs économiques clé!

— La présence féminine reste toujours faible dans les grandes entreprises privées ainsi que dans les groupes représentant le patronat.

À côté de ces canaux traditionnels, d'autres voies pourraient être utilisées pour faire valoir notre point de vue quant aux orientations économiques dont nous aimerions doter notre société. Mais, il faudrait les connaître, les développer ou les inventer.

1. *Le discours du budget*, ministère des Finances, Canada, 19 avril 1983, p. 1.
2. À ce propos, consulter le texte portant sur l'atelier no 10 (section du constat) de même que: Paquerot, Sylvie. *Femmes et pouvoir*, Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, mai 1983, 100 p.
3. Messier, Suzanne. *Perspectives d'emploi pour les Québécoises dans la décennie 1980*, Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, 13 juillet 1983, p. 12.

Les orientations données au développement économique

Dans ces circonstances, les choix économiques répondent peu à nos aspirations. Le système productif recherche une rentabilité économique étroite[4] sans bien voir :

— Que les dépenses considérées comme sociales contribuent à hausser la richesse. Ex. : santé, éducation, services sociaux ;

— Que la performance d'une économie doit se mesurer, non seulement à la seule hausse de la production, mais aussi au degré de satisfaction des besoins de la population ainsi qu'à l'accroissement de son bien-être ;

— Que le niveau ainsi que la croissance du Produit national brut (P.N.B.) demeurent des mesures bien partielles du bien-être d'une société. Ces mesures doivent être complétées par des indicateurs sociaux qui tiennent compte de la répartition de la richesse entre les individus, du degré de santé et d'éducation de la population, de la qualité de vie, du degré également de consensus social, véritable signe permettant de mesurer le stade de développement d'une société ;

— Que les femmes refusent de plus en plus d'assumer seules (et presque uniquement par amour) la responsabilité de la reproduction de l'espèce humaine, des soins à donner à leur famille et du maintien d'une certaine qualité de vie à l'intérieur de cette famille. La société se doit d'y voir collectivement, si elle ne veut pas subir une détérioration de ses propres conditions de vie ;

— Que les décisions prises par les grands agents économiques sans tenir compte des coûts sociaux provoqués (pollution, gaspillage, maladie industrielle, violence, délinquance, suicide) ne peuvent s'avérer les meilleures pour l'ensemble de la société. Il en est ainsi parce que, la plupart du temps, ces coûts échoient à la famille et à la société, sans être directement à charge de l'entreprise.

Dans ce contexte, on est porté à investir dans le « social » uniquement lorsque l'État connaît des surplus et fait face à une mobilisation importante des citoyennes et citoyens. Mais, dès qu'apparaissent des difficultés de trésorerie, ce champ devient moins prioritaire. On se questionne peu sur la finalité de la production, sur son utilité, on ne cherche pas à identifier les besoins auxquels elle répond.

Le plein-emploi des ressources humaines

Cette recherche d'une rentabilité immédiate et étroite amène le système productif à une vision utilitaire des ressources humaines.

— Il compte, en partie, sur une main-d'oeuvre bien formée et en santé, reléguant presque entièrement à la famille et à l'État la responsabilité du soin des enfants, des jeunes, des travailleuses et travailleurs fatigués, des malades ainsi que des personnes âgées, ou encore des personnes qui retournent aux études ou se recyclent.

— Il s'appuie, d'autre part, sur une main-d'oeuvre flexible et peu chère sans se préoccuper de la pleine utilisation des ressources humaines, de la sécurité financière des individus ainsi que de la qualité de vie au travail. La détérioration de la santé des personnes en emploi et les coûts du chômage n'entrent pas dans son calcul économique.

Certaines personnes sont d'avis que le maintien de l'emploi et la lutte au chômage ne devraient pas faire l'objet de préoccupations collectives. D'autres croient, au contraire, que les gouvernements ont l'obligation de se préoccuper avant tout de l'emploi, spécialement dans le contexte actuel de sortie de crise et de l'avènement des nouvelles technologies. De leur côté, les tenantes et tenants d'une politique de plein-emploi affirment que la société a tout à gagner d'une telle politique. Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon, par exemple, évaluent à plus de 15 milliards de dollars le coût économique du chômage au Québec en 1981 et ce, sans comptabiliser les coûts humains plus difficilement quantifiables.[5]

Nous devons nous interroger sur les raisons qui amènent les différents groupes à vouloir le plein-emploi : recherche d'un équilibre sur le marché du travail ? Volonté de stabilisation du système actuel et de développement industriel ? Valorisation du travail ? Ou, plus fondamentalement, valorisation de l'humain ?

4. À ce propos, consulter : Rheault, Sylvie. *Les femmes et la production sociale*, Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique. Conseil du statut de la femme, août 1983, 116 pages.

5. *Le plein emploi : pourquoi ?*, UQAM (Labrev) et Institut de recherche appliquée sur le travail, Presses de l'Université du Québec, 1983, p. 80.

Les objectifs de plein-emploi qui sont fixés tolèrent parfois un taux de chômage relativement élevé et ne tiennent généralement pas compte des personnes considérées à l'extérieur de la population active, des femmes en grande partie[6]. Il s'en suit que nous avons, en tant que femmes, un accès limité au travail rémunéré :

— Nous sommes plus nombreuses à l'extérieur du marché du travail, habituellement plus nombreuses en chômage et plus nombreuses à temps partiel ;

— Nous entrons et sortons plus fréquemment du marché du travail ;

— On conteste notre droit à l'emploi et de nombreux préjugés nous forcent à y vivre différentes formes de discrimination ;

— On nous offre souvent des emplois et des salaires peu intéressants ;

— On ne cesse d'affirmer que nous serons les premières victimes des nouvelles technologies.

Recherche de solutions

Sur les orientations à donner au développement économique, sur leur conception du travail et sur la notion d'emploi rémunéré, les femmes se sont plus ou moins fait entendre. Or, dans tout projet de société, ces trois réalités sont liées.

Les femmes revendiquent depuis longtemps le droit au travail salarié. L'accès au marché du travail dans notre système social est considéré comme un moyen privilégié d'atteindre l'autonomie économique. C'est dans ce contexte qu'une politique de plein-emploi peut apparaître une solution intéressante pour les femmes.

Il faut, d'autre part, questionner la signification que l'on donne aux termes emploi, chômage, travail, plein-emploi, et voir dans quelle mesure ceux-ci rendent compte de notre réalité. Par exemple, une femme effectuant à plein temps du travail domestique à son foyer sera reconnue sans emploi, mais non sans travail. On ne la considère pas chômeuse, mais simplement inactive, même si son travail constitue un rouage important de l'organisation sociale. En ce sens, certains diront que le plein-emploi est atteint, en dépit du fait que 50% des femmes adultes pourront se retrouver sans travail rémunéré.

Nous devons également voir comment les diverses politiques de plein-emploi s'inscrivent dans le contexte québécois et ce qu'implique leur réalisation.

Finalement, nous devons choisir, parmi les diverses options, celle qui est la plus susceptible de répondre à nos aspirations d'autonomie. Ou encore, s'il y a lieu, en inventer une !

Dans ce but, voyons de façon schématique les grandes voies de solution qui sont présentement véhiculées dans notre société :

1) La libre entreprise :

Pour les défenseurs de la libre entreprise, l'amélioration de l'emploi est le résultat et non l'objectif de la croissance. À long terme, la population sera mieux servie si on laisse au libre jeu du marché le soin d'assurer la relance économique et la croissance. Pour ce faire, il faut donc déréglementer, diminuer les coûts salariaux, réduire le rôle de l'État et privatiser la famille.

2) Le courant écologique :

On doit remettre en question la valeur « travail », revaloriser les réseaux informels et communautaires. Il faut changer les normes ainsi que les modes de vie et réduire le chômage par le partage de l'emploi. Pour certains, tout le monde doit participer à la fois aux réseaux formel et informel. D'autres croient plutôt à l'instauration d'une économie duale, une partie de la population se retrouvant dans le réseau formel, l'autre dans le réseau informel.

3) Le plein-emploi :

Il faut atteindre le plein-emploi et une intervention de l'État est nécessaire pour ce faire. Toutefois, la définition du plein-emploi varie selon les écoles. Certaines personnes croient que le plein-emploi sera atteint, même s'il subsiste un taux de chômage que l'on qualifie de « naturel » (taux fixé à 8% pour le Québec) ; un taux plus faible risquerait d'accélérer l'inflation. D'autres visent un plein-emploi qui ne laissera que du chômage frictionnel, c'est-à-dire le chômage causé par les besoins de formation, d'information et de mobilité géographique entre deux emplois (taux établi à 3,5% pour le Québec).

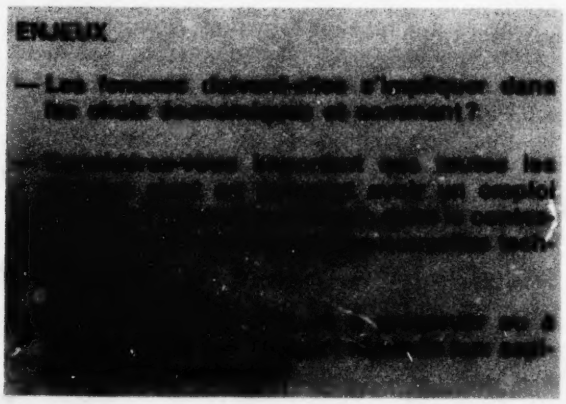
6. Pour un examen détaillé de la question, voir : Rheault, Sylvie. *Le plein emploi et les femmes*. Étude préparée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, août 1983, 101 p.

Devant les coûts énormes du chômage, le deuxième groupe se préoccupe moins des conséquences de l'inflation que le premier. En général, on préconise les mêmes moyens en leur accordant toutefois une importance différente selon l'option : accroissement des dépenses de l'État, politiques de main-d'oeuvre (formation, mobilité, incitation à l'emploi), stimulation de l'entreprise privée (il existe une certaine volonté de contrôler les coûts salariaux), mise en place de structures de concertation entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement. Habituellement, les objectifs de plein-emploi ne prennent pas en considération les femmes au foyer qui n'ont pas fait de démarches explicites de recherche d'emploi.

Les personnes qui préconisent un abaissement du chômage à 3,5% estiment que le plein-emploi — en utilisant une plus grande partie des ressources humaines — sera générateur de richesse pour l'ensemble de l'économie. Dans quelle mesure cet effet d'entraînement posi[illegible] bénéficiera-t-il aux femmes quant à leurs possibilités d'emploi et de revenu ?

4) La socialisation de l'économie :

Seule une centralisation des pouvoirs économiques entre les mains de l'État est susceptible de procurer de l'emploi à tout le monde.



Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

SORTIR DE L'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

Présentation

Cet atelier s'intéresse aux femmes qui ont peu ou pas de revenus. Qui sont ces femmes ?

— Celles qui, encore aux études, se préparent à entrer sur le marché du travail et les jeunes en attente d'un emploi et d'un revenu ;

— Celles qui aspirent à trouver un emploi conforme à leur potentiel et suffisamment rémunérateur, qu'il s'agisse d'un recyclage ou d'un retour sur le marché du travail ;

— Celles qui ont un emploi mal rémunéré ou qui travaillent dans des conditions pénibles, sans entrevoir le moyen d'améliorer leur situation ;

— Celles que les préjugés, ou encore l'organisation du travail maintiennent au plus bas niveau d'emploi malgré des capacités qui leur permettraient d'exercer de meilleures occupations ;

— Celles qui travaillent dans une petite entreprise et sont mal protégées par les lois du travail ;

— Celles qui ont peu de recours et aucune force de pression, faute d'association ou de syndicalisation ;

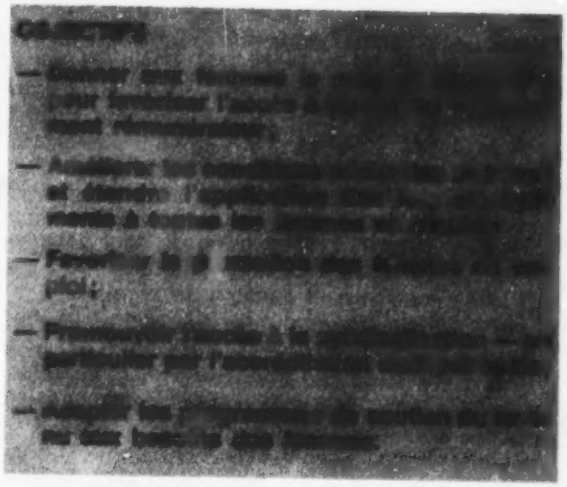
— Celles qui sont particulièrement vulnérables en raison de leur statut d'immigrante ou parce qu'elles sont nouvellement installées au Québec ;

— Celles qui doivent vivre de revenus de transfert, particulièrement de l'aide sociale.

Toutes ces femmes ont quelque chose en commun. Elles sont économiquement faibles. Plus précisément, la très grande majorité des femmes sont pauvres. En effet, quel que soit leur standard de vie familiale, le plus grand dénominateur commun des femmes est sans doute cette pauvreté qui les tient dans la dépendance du conjoint, de la famille, ou de l'État[1].

49% des femmes n'ont aucun revenu de travail ;
6% sont prestataires de l'aide sociale ou bénéficiaires de pensions d'invalidité ;
12% ont comme principale source de revenu la pension de vieillesse à laquelle peut s'ajouter le supplément de revenu garanti ou une rente de retraite ;
62% des familles dont le responsable est une femme, ont un revenu total inférieur à 10 000 $;
40% des femmes ayant déclaré un revenu en 1980 vivent en dessous du seuil de pauvreté fixé pour une personne seule[2] ;
71% des personnes ayant un revenu de travail égal ou inférieur à 4,00 $ l'heure en octobre 1981 (alors que c'était le salaire minimum régulier) étaient des femmes.

Acceptons-nous cette situation ?



Constats

Lors du recensement du Canada en 1981, 1 211 205 femmes du Québec participent au marché du travail[3].

Elles constituent 47,4% de la population féminine ; leur salaire moyen est de 10 072 $. Toutefois, des femmes restent cantonnées dans les ghettos d'emploi mal payés pour un grand nombre, peu ou non qualifiés, souvent peu intéressants.

Si l'on étudie les emplois occupés par les femmes selon leur secteur d'activité, on constate que :

16,8% soit 195 740 travailleuses sont dans le secteur manufacturier, principalement dans les industries du textile et des aliments et boissons ;
— leur revenu moyen est de : 8 910 $

1. Différentes sources : Conseil du statut de la femme.
2. Statistique Canada a calculé ce seuil moyen à 5 293 $ pour 1980.
3. Ces informations sont tirées de : Messier, Suzanne, *Perspectives d'emploi pour les Québécoises dans la décennie 1980*, Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, Juillet 1983, 169 p.

19,5% soit 226 550 travailleuses travaillent dans la restauration, l'hébergement et autres services similaires;
— leur revenu moyen est:
pour 73% d'entre elles (temps plein), de: 7 880 $
pour 27% d'entre elles (temps partiel), de: 4 012 $

16,4% soit 190 585 travailleuses sont dans le commerce, le plus grand nombre comme employées de magasin;
— leur revenu moyen est
pour 67% d'entre elles (temps plein), de: 9 222 $
pour 33% d'entre elles (temps partiel), de: 4 595 $

25,3% soit 295 315 travailleuses sont dans les services sociaux, médicaux et paramédicaux et dans l'enseignement;
— leur revenu moyen est de: 13 768 $

14,4% soit 168 365 travailleuses sont dans l'administration publique ainsi que dans les finances et l'assurance;
— leur revenu moyen est de: 11 328 $

7,6% soit 88 145 travailleuses constituent les femmes employées dans les secteurs où elles sont très faiblement présentes, tels que: agriculture, chasse, pêche, mines, transport, communications;

3,01% soit 46 510 travailleuses sont inexpérimentées (chômeuses sans expériences de travail).

Si l'on considère le type de profession exercé par les femmes au Québec, le tableau est le suivant:

Les emplois de bureau occupent une femme sur trois, soit 408 000 réparties comme suit:

140 000 sont sténographes ou dactylographes;
95 000 sont teneuses de livres, ou commis en comptabilité;
57 000 sont caissières;
40 000 sont réceptionnistes ou hôtesses d'accueil;
76 000 ont des activités générales de bureau;
— leur revenu moyen est de: 9 560 $

Le domaine de la santé emploie 9,2% des travailleuses:

6 125 femmes médecins, dentistes et autres spécialités;
— leur revenu moyen est de: 21 600 $
42 650 infirmières diplômées;
— leur revenu moyen est de: 15 196 $
10 238 autres thérapeutes;
— leur revenu moyen est de: 14 262 $
62 720 infirmières-auxiliaires ou aide-infirmières;
— leur revenu moyen est de: 10 238 $

Le domaine de l'enseignement emploie 7,3% des travailleuses:

84 590 enseignantes;
— leur revenu moyen est de: 17 027 $

Les domaines des sciences naturelles, sciences pures et sciences sociales emploient 5,3% des travailleuses:

61 330 salariées;
— leur revenu moyen est de: 12 369 $

Le domaine de la vente regroupe 7,9% des travailleuses:

92 400 travailleuses spécialisées dans la vente:
— revenu moyen de: 9 473 $
(travail à temps plein)
— revenu moyen de: 4 308 $
(travail à temps partiel)

Les directrices, gérantes, administratrices, représentent 5,2% des travailleuses:

60 565 travailleuses;
— leur revenu moyen est de: 15 994 $

Les travailleuses affectées à la préparation des aliments, ainsi que les cuisinières, serveuses, barmaids, hôtesses, représentent 11,4% des travailleuses:

132 500 travailleuses;
— leur revenu moyen est de: 5 512 $

Les couturières, tailleuses et les employées de la fabrication, montage et réparation forment un groupe représentant 8,2% des travailleuses:

94 730 travailleuses;
— leur revenu moyen est de: 7 158 $

Quant aux emplois qu'on pourrait qualifier de non traditionnels, ils occupent encore une faible proportion de femmes:

1,2%, soit 14 200 travailleuses sont dans l'agriculture, l'industrie des pêches, forêts et mines;
2,7%, soit 31 140 travailleuses oeuvrent dans l'industrie de la transformation ou sont usineuses;
2,4%, soit 28 280 travailleuses oeuvrent dans le bâtiment, les transports, la manutention.

Enfin, les travailleuses inexpérimentées atteignent presque le nombre de 50 000 personnes

En plus de l'insécurité économique résultant de leur faible revenu, un très grand nombre de femmes qui ont un emploi rémunéré doivent subir des conditions de travail déplorables. Seulement 30% des travailleuses sont syndiquées.

Il y a donc une forte proportion de femmes dont la seule protection réside dans la Loi sur les normes minimales de travail et dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail. La Loi sur les normes minimales de travail comporte des failles spécialement préjudiciables aux femmes, telles les congés de maternité rémunérés pour une trop courte durée (18 semaines), l'absence de congés de maladie et de congés parentaux, etc. L'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail n'accorde pas une protection suffisante à toutes les travailleuses rémunérées, comme en font foi les plaintes concernant le retrait préventif pour les femmes enceintes ou qui allaitent. On constate de plus qu'aucune profession ou métier exercé par des femmes n'est reconnu comme pouvant comporter des risques de maladie industrielle.

Les possibilités de recours ou de pressions de ces travailleuses restent faibles parce que ces dernières sont souvent trop peu nombreuses dans l'entreprise pour pouvoir se syndiquer. Elles ont peu de chances de promotion et peu de chances aussi d'accéder à un emploi plus rémunérateur, leur expérience étant souvent trop spécifique à une entreprise ou trop routinière pour favoriser l'acquisition de nouvelles habiletés.

En outre, certaines travailleuses rémunérées échappent en partie ou en totalité à la protection de ces lois: travailleuses à domicile, domestiques, gardiennes d'enfants, travailleuses au pourboire, etc.

Faute d'ouverture ou de mobilité et peut-être d'encouragement, d'ambition ou de motivation, plusieurs femmes sont employées en deçà de leur potentiel.

Que dire en particulier des femmes qui travaillent à domicile: travail déclaré ou non déclaré. Le travail au noir, de par sa nature même, est extrêmement difficile à cerner. On croit qu'il occupe nombre de femmes, particulièrement en période de difficultés économiques et de forte concurrence internationale. Dans le cadre de leur foyer, elles effectuent des travaux de couture, de bourrage, de confection d'objets simples. Exigeant une certaine dextérité et passablement de célérité, ces travaux sont cependant répétitifs, monotones et très mal rétribués. Ils s'effectuent aussi dans des conditions de travail habituellement pénibles: isolement, encombrement des lieux réservés à la famille, installation déficiente, etc.

L'accès aux promotions représente aussi un problème pour un grand nombre de salariées. En plus des situations mentionnées plus haut, les promotions restent souvent fermées aux femmes à cause de préjugés sur leur disponibilité, sur leurs capacités de surmonter certaines situations stressantes, etc.

N'offrant toujours que peu de souplesse quant à la durée du temps de travail, aux heures d'emploi, aux congés, aux vacances, l'organisation actuelle du travail est peu favorable aux femmes chefs de famille, ou aux conjointes, mères de jeunes enfants.

Er. conséquence, cette organisation restreint pour les femmes l'accès au travail, mais aussi l'accès aux promotions et limite la mobilité qui leur permettrait de diversifier leurs expériences, d'acquérir de nouvelles compétences.

Pour les femmes, l'accès aux métiers non traditionnels reste difficile. La formation et l'orientation données aux filles demeurent très sexistes; les cours de formation et de recyclage pour les adultes sont insuffisants, stéréotypés et souvent mal adaptés aux besoins du marché. Les ententes fédérales-provinciales sur la formation professionnelle font ressortir l'absence d'une politique adéquate au Québec.

Le rapport de la Commission Jean sur la formation des adultes (1982) mentionne que 94,3% des finissantes au secondaire V en formation professionnelle étaient inscrites dans les métiers traditionnellement dévolus aux femmes: travail de bureau:

74,7%; domaine de la santé: 10,3%; services personnels: 6,1%; couture et aménagement intérieur: 3,1%. Les autres métiers ne comptent que pour 5,8%. Depuis le dépôt de ce rapport — et à la suite des coupures budgétaires ainsi que du moratoire qui, à toutes fins pratiques, paralyse la formation des adultes — aucun progrès n'a été réalisé aussi bien au niveau de la formation générale que de la formation professionnelle. Les cours offerts aux femmes restent d'une part largement « culturels » et d'autre part limités à quelques disciplines. Les ententes fédérales-provinciales sur la formation professionnelle ne facilitent toujours pas l'entrée aux métiers non traditionnels, surtout en période de crise.

D'ailleurs, d'une façon générale, **les programmes de formation professionnelle ainsi que les allocations financières qui leur sont associées sont conçus en fonction d'une clientèle masculine**. Les femmes ayant un conjoint ne profitent pas des mêmes avantages. L'accès à la formation est particulièrement difficile pour les femmes à la maison. Par exemple, les personnes absentes du marché du travail ne sont pas admissibles à des cours à temps partiel de formation reliés à l'emploi. L'expérience pré-requise pour accéder à certains programmes est aussi un obstacle majeur pour les femmes à la maison. D'autres handicaps sont parfois quasi insurmontables: perte de contact avec le milieu, difficultés d'orientation, survalorisation des diplômes, choix restreint des types d'emploi, déboursés supplémentaires occasionnés par toutes sortes de frais, etc.

Même si l'on s'entend pour considérer comme une question de justice la reconnaissance des acquis — c'est-à-dire la reconnaissance de l'expérience de vie ou de travail et des connaissances non sanctionnées par un diplôme académique qu'accumule un grand nombre de femmes au cours de leurs activités non rémunérées — le comité d'étude chargé de trouver les solutions concrètes à ce problème n'a pas encore, à notre connaissance, formulé de propositions.

Aucune politique n'a encore été élaborée pour faire face au recyclage des femmes affectées par les changements technologiques. Il semble qu'on prépare certains programmes dans les CEGEPS, mais très peu d'informations circulent à cet égard.

Il est difficile d'évaluer le nombre de femmes qui aspirent à trouver un emploi. **Plus de 160 000 étaient inscrites aux bureaux de placement en 1982**, chiffre qui comprend les chômeuses et les nouvelles arrivées sur le marché du travail.

Par ailleurs, on peut constater que **les programmes de soutien du revenu ne prévoient aucun support susceptible de pallier aux besoins des femmes à la recherche d'un emploi rémunérateur**: support qui pourrait se traduire, entre autres, par des services de garde plus nombreux pour les jeunes enfants et pour les enfants d'âge scolaire.

Enfin, **le faible niveau des prestations de l'aide sociale constitue une entrave à tout effort pour acquérir plus d'autonomie**. En effet, comment une femme chef de famille peut-elle entrevoir de financer les démarches pour obtenir un emploi, alors qu'elle est à peine capable d'assurer le pain quotidien?

Les prestations mensuelles d'aide sociale versées aux femmes responsables économiquement de leur famille s'élevaient, en septembre 1981, à 468 $ en moyenne. Elles étaient de 253 $ dans les cas de femmes seules.

Comment, aussi, prendre le risque de laisser cette faible sécurité pour celle encore plus aléatoire d'un emploi précaire et faiblement payé? Les programmes de retour au travail s'intéressent surtout aux hommes. Les femmes ont pourtant le même droit à être valorisées par un travail approprié.

Enfin, un fait demeure certain. **La pauvreté des femmes à la retraite découle directement de leur pauvreté dans la vie active**. En 1977, on comptait 550 000 personnes âgées de plus de 65 ans. Soixante-trois pourcent de cette population âgée vivait avec une pension de vieillesse et un supplément de revenu garanti. On sait qu'en raison de leur longévité plus grande, les femmes formaient une forte majorité de ce groupe.

Recherche de solutions

La pauvreté des femmes est un problème global et général qui devrait susciter un ensemble de solutions:

— Les regroupements de femmes, de multiples organismes ainsi que le Conseil du statut de la femme ont déjà proposé des solutions face au problème de la formation professionnelle des femmes et celui de leur préparation au retour au travail. La Commission Jean a intégré un certain nombre de ces propositions dans son rapport au Gouvernement, rapport qui n'a pas encore suscité de réactions concrètes.

— Des groupes de femmes, des syndicats et le Conseil du statut de la femme ont proposé l'ac-

créditation multipatronale comme mesure pouvant favoriser la syndicalisation des femmes qui travaillent isolément ou en groupes restreints. Or, cette disposition n'est pas encore incluse dans la présente réforme du code du travail.

— L'orientation vers des métiers non traditionnels plus lucratifs, et donc plus susceptibles de favoriser l'avancement des femmes, n'accuse que de très faibles progrès. On désexise le libellé des offres d'emploi, on contrôle le sexisme des annonces, mais qu'en est-il des politiques d'embauche et de recrutement? Que penser des programmes d'accès à l'égalité en emploi? Que penser de l'attitude des femmes elles-mêmes dans le choix de leur travail, de leurs études, de leur carrière? Que penser des conseils ou de l'orientation donnés aux jeunes?

Peut-on envisager des actions de « contre-courant » dans les familles, à l'école, au sein des entreprises?

Les comités féminins dans les organismes syndicaux sont-ils suffisamment forts pour supporter l'avancement et la promotion des femmes au sein des entreprises, pour gagner la parité des classifications et des salaires, pour valoriser les tâches attribuées aux femmes? Quelle solidarité faudrait-il y développer?

Même si l'aide sociale, le supplément du revenu garanti, les pensions d'invalidité assurent aux citoyennes et aux citoyens le minimum vital, ce dernier, cependant, est encore loin du seuil de pauvreté. **Quelles mesures devrait-on préconiser pour sortir de cette dépendance de l'État dans laquelle vivent plus de 450 000 femmes adultes au Québec, soit près d'un demi-million?**

Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

S'APPROPRIER LE DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

Présentation

Actuellement, on parle beaucoup des nouvelles technologies et on dit qu'elles révolutionneront nos façons de vivre et de travailler. Dans cet atelier, nous nous questionnerons quant aux risques et aux enjeux que représente le développement technologique. Nous tenterons également d'identifier les solutions qui nous conviennent.[1]

Dérivées de l'informatique, jonction entre les ordinateurs et les télécommunications (câble, télévision, satellite), les nouvelles technologies peuvent réaliser, même souvent mieux et plus rapidement, certaines tâches traditionnellement réservées aux humains. En outre, elles possèdent le pouvoir d'abolir les distances. Leur diffusion rapide s'explique avant tout par le développement de la microtechnologie, c'est-à-dire de la miniaturisation. Tout en décuplant leur puissance, l'invention des « puces » a permis en effet la réduction de la taille et du prix des nouveaux ordinateurs.

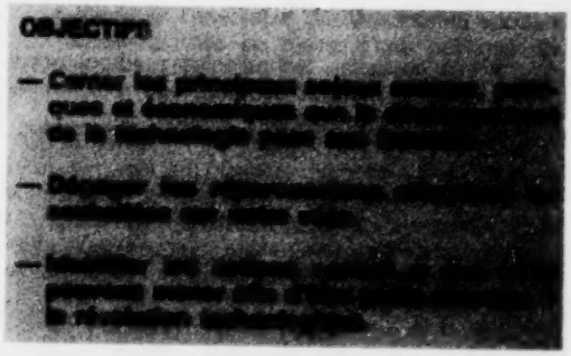
Les signes tangibles de ces nouvelles technologies apparaissent déjà au coeur de la société. Pensons aux terminaux dans le réseau bancaire, aux instruments de diagnostique et de traitement en médecine, aux machines à traitement de textes dans les bureaux, aux robots dans les usines et même aux jeux électroniques et aux micro-ordinateurs dans les foyers.

Le développement technologique laisse entrevoir de nouvelles possibilités en regard de l'amélioration quantitative et qualitative des biens et services disponibles, de la réduction du temps de travail, de la disparition des emplois pénibles et dangereux ainsi que de l'augmentation de la richesse. Toutefois, laissé à lui-même et au libre jeu des intérêts en présence, il n'est pas certain que le développement technologique puisse mener à la désexisation et à un meilleur partage du travail, à l'enrichissement des emplois, à la satisfaction de nouveaux besoins et à une répartition plus égalitaire des revenus.

Certaines personnes prétendent que ces nouveaux outils sont susceptibles de créer du chômage, d'isoler les travailleuses et les travailleurs, de parcelliser et de contrôler davantage le travail ainsi que d'entraîner une prolifération des formes d'emploi précaires. Les femmes risqueraient d'en être les principales victimes et ce, en vertu de leurs professions, de leurs secteurs d'emploi et de leurs statuts d'embauche.

Les emplois créés par les nouvelles technologies compenseront-ils pour les occupations qui auront disparu ou se seront modifiées? Les travailleuses et les travailleurs déplacés auront-ils accès aux nouveaux emplois? Assisterons-nous à une déqualification du travail, à une intensification des pratiques de contrôle? Le lieu et la durée du travail seront-ils affectés? Dans quelle mesure se développeront des formules telles que le travail à temps partiel, à contrat, au rendement et à domicile? Le travail domestique sera-t-il modifié? Quelle place réservera-t-on aux femmes dans le contexte actuel d'une fin de crise où les nouvelles technologies sont perçues comme un élément moteur de la relance économique?

Nous ne posons pas ces interrogations dans le but de développer la « technophobie » chez les femmes... Au contraire, nous savons que les nouvelles technologies sont en mesure de constituer des auxiliaires précieuses, permettant d'améliorer le travail et non de le dégrader. De plus, grâce aux gains de productivité entrevus, elles peuvent donner lieu à une réduction ainsi qu'à une meilleure répartition du temps de travail rémunéré comme non rémunéré. En effet, une partie des surplus générés pourrait être affectée aux services collectifs et à la diminution du temps d'emploi pour tous, facilitant aussi le partage du travail domestique.



Constats

— Dans un avenir immédiat, les femmes risquent d'être les plus affectées par les changements technologiques:

- Les femmes occupent non seulement des types, mais aussi des secteurs d'emploi qui deviennent des cibles privilégiées pour les nouvelles technologies: le secteur tertiaire où

1. Sur le sujet, voir: Carpentier, Renée, *Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes*, Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, CSF, juin 1983, 98 p.

travaillent 80% des femmes; les sous-secteurs tels que banques, assurances, commerces, services personnels, hébergement, restauration, administration publique, éducation, santé, où se retrouvent 78% de la main-d'oeuvre féminine; les occupations reliées au travail de bureau, à la vente, aux services où se retrouvent plus de 56% des femmes (Québec 1981).[2]

- Les femmes bénéficient peu de protection syndicale, notamment dans l'entreprise privée.

- Elles sont touchées dans un contexte de crise et de ralentissement de la croissance.

- Leur formation les oriente peu vers les nouveaux emplois: génie, programmation, analyse de systèmes, techniques, montage, dessin; postes techniques dans la vente, la réparation et la commercialisation; nouvelles professions dans l'administration, l'information, l'écologie, les loisirs.[3]

- L'informatisation enlève les palliers d'emploi intermédiaires qui, antérieurement, servaient de tremplin aux femmes (dans la gestion et l'administration).

- Les nouvelles technologies rendront nécessaire la mobilité géographique, évidemment moins accessible aux femmes.

- Compte tenu de l'actuelle organisation du travail, l'implantation de nouvelles technologies tend à déqualifier le travail, particulièrement le travail des femmes — par exemple, lorsqu'elles se retrouvent uniquement préposées aux machines.

- Dans l'industrie des technologies de pointe, les femmes occupent les emplois les plus standardisés, routiniers, sous-payés. Dans celle de la région d'Ottawa, par exemple, les femmes représentent moins de 10% des ingénieurs en électronique, occupant des postes de techniciens ou de technologues; moins de 20% des analystes de système; moins de 30% des postes en programmation, mais 85% des postes de monteur, postes les moins qualifiés.

- Dans le secteur du télé-traitement du gouvernement fédéral, les femmes occupent 15 des 1 163 postes d'ingénieurs, et un seul des 633 postes de techniciens; elles représentent 20% des administrateurs des systèmes informatiques, mais plus de 90% des préposées au traitement de textes.

— Dans le présent contexte de l'organisation du travail, les nouvelles technologies provoquent des problèmes de santé.

— L'informatisation tend à intensifier les pratiques de contrôle des personnes — surveillance électronique.

— À l'heure actuelle, le développement technologique se fait de façon anarchique, sans planification gouvernementale.

— Il existe actuellement la plus grande confusion quant aux effets réels des changements technologiques — volume d'emploi, durée de l'évolution, gains de productivité réels, etc.

— Les effets souvent néfastes des nouvelles technologies semblent tenir beaucoup moins d'elles-mêmes que de leur mauvaise utilisation.

  - Dans le cadre de l'organisation du travail, on ne semble pas encore avoir tiré parti des avantages des changements technologiques en regard du statut des employés(es): réduction du temps de travail et satisfaction de nouveaux besoins étant donné les gains de productivité, élimination des tâches dangereuses et routinières, amélioration du produit, etc.

  - Il n'y a aucune garantie à l'heure actuelle que les personnes touchées par les changements technologiques pourront être recyclées pour occuper les nouveaux emplois, surtout les travailleuses à domicile, à temps partiel ou des petites entreprises.

  - On prévoit que le développement des nouvelles technologies fera réapparaître des formes d'emploi archaïques pour les femmes — travail à domicile, travail par équipes successives (shift), travail regroupé (pool), travail à temps partiel — avec leurs conséquences telles l'isolement, la mobilité, la double tâche, etc.

2. À noter: ces statistiques ne sont pas cumulatives.
3. En plus de l'étude de Renée Carpentier déjà citée, consulter à ce sujet: Messier, Suzanne. *Perspectives d'emplois pour les Québécoises dans la décennie 1980*. Étude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique. Conseil du statut de la femme, juillet 1983, 69 p.

— Personne ne semble se préoccuper des effets des changements technologiques sur le travail domestique (isolement, contrôle de leurs activités, normes de qualité excessives, perte de visibilité du travail).

— Dans le contexte actuel, l'informatisation tend à accroître la division sociale et sexiste du travail, notamment par la polarisation des connaissances qu'elle entraîne (quelques-uns pensent, la majorité exécute...).

Recherche de solutions

Nous pouvons ici envisager plusieurs avenues quant aux solutions. Nous en avons retenu quelques-unes que nous avons regroupées selon la finalité de l'intervention :

— **Dans le but d'accroître le droit de regard des travailleuses et travailleurs rémunérés :**

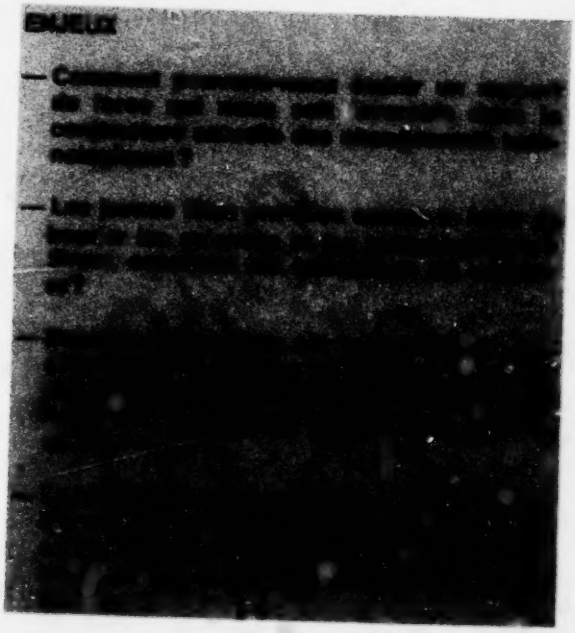
- Obtenir la modification des lois du travail pour donner aux travailleuses/travailleurs le droit d'être informés(es) et celui de participer aux décisions relatives à l'implantation des nouvelles technologies.
- Mettre en place des comités paritaires au moment de cette implantation.
- Presser la modification du Code du travail en vue d'accroître la syndicalisation.

— **Dans le but d'assurer une protection minimale :**

- Faire en sorte que la loi assure une meilleure protection de l'emploi et des conditions de travail ; resserrer les dispositions en matière de licenciement collectif.
- Imposer des normes en matière de santé et de sécurité au travail.
- Donner un meilleur encadrement législatif aux formes de travail précaires (emploi à temps partiel, travail effectué à l'extérieur de l'entreprise, etc.).

— **En matière de formation, de sensibilisation et dans le but de faciliter l'accès à un travail intéressant :**

- Obtenir que les employeurs contribuent au financement du recyclage de la main-d'oeuvre.
- Lier les subventions aux entreprises devant s'informatiser à l'obligation de se doter de programmes d'accès à l'égalité en emploi.
- Se doter au plus vite d'une politique d'éducation des adultes qui se préoccupe des changements technologiques et mettre sur pied des programmes spéciaux pour les femmes.
- Réviser les programmes de formation professionnelle des jeunes de façon à ce que ces programmes tiennent compte des nouvelles technologies.
- Sensibiliser la population en général, en particulier les femmes, au phénomène des nouvelles technologies, tant au plan technique que social.
- Informer les employeurs des conséquences de leurs décisions sur l'emploi, ainsi que des enjeux sociaux des nouvelles technologies.
- Envisager de nouvelles façons d'organiser et de partager le travail, afin d'améliorer la qualité de vie au travail des travailleuses dont l'emploi est routinier.
- Explorer les conséquences des nouvelles technologies sur le travail domestique.
- Impliquer l'ensemble des partenaires sociaux dans la mise en place d'une politique de plein-emploi.



Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

L'ENTREPRENEURSHIP AU FÉMININ

Présentation

Lorsqu'il s'agit de « partir en affaires » les femmes éprouvent souvent des difficultés plus grandes que celles des hommes.

Elles doivent d'abord vaincre ce sentiment d'incapacité issu de leur socialisation sexiste.

Il leur faut ensuite affronter les préjugés, les difficultés liées à leur manque de formation et d'expérience, les problèmes occasionnés par la nécessité de concilier entreprise et famille.

Elles doivent enfin se faire accepter à l'intérieur des milieux reliés aux affaires. Les femmes doivent aussi mettre de leur côté toutes les chances de succès en utilisant ou en développant des ressources susceptibles de les aider.

Plus encore, il leur appartient peut-être de créer de nouveaux modèles d'entrepreneurship correspondant davantage à la perception qu'elles ont de la qualité de vie ainsi qu'à leur façon d'entrevoir les relations avec les autres.

Mais y a-t-il vraiment place pour les femmes entrepreneures, c'est-à-dire « celles qui ont pris l'initiative de fonder une nouvelle entreprise, d'en assumer les responsabilités financières, administratives et sociales et qui en assurent quotidiennement la gestion courante »[1] ?

Quelles pourraient être les particularités des co-entrepreneures, soit les particularités de celles qui, sans nécessairement être co-propriétaires, partagent les responsabilités et les risques avec un conjoint ou avec une autre partenaire ?

Depuis les années 1970, un nombre toujours plus important de femmes créent leurs propres entreprises, mais ce nombre demeure encore comparativement plus faible que chez leurs collègues masculins. **Comment vivent-elles cette expérience ?**

Constats

Depuis les années 70, et plus particulièrement les toutes dernières années, un plus grand nombre d'entreprises ont été lancées par des femmes. Même si ce nombre reste encore faible en chiffres absolus, et faible aussi comparativement au nombre d'entreprises dirigées par des hommes, le pourcentage du nombre de femmes propriétaires d'entreprises par rapport au nombre d'hommes propriétaires d'entreprises démontre une courbe au mouvement nettement ascendant de 1976 à 1980, avec un seul fléchissement en 1978.[2]

Dans l'article déjà cité, Dina Lavoie fait état de trois études sur l'entrepreneurship au féminin[3] et esquisse trois profils d'entrepreneures.

Ses considérations confirment des constatations plus générales :

— **Certaines entreprises dirigées par des femmes ont un grand succès**, mais les entreprises sont en général plus rentables lorsqu'il s'agit de propriétaires masculins ;

— **Les femmes rencontrent plus d'obstacles à devenir entrepreneures :** manque de formation et d'information, d'expérience du risque, de support du milieu ; faible capacité d'investissement (pauvreté), difficulté d'accès au crédit, aux subventions ; difficulté aussi de concilier entreprise et famille ;

— **La présence des femmes est faible dans les réseaux d'affaires :** chambres de commerce, sommets économiques, clubs sociaux, clubs privés, etc. ;

— **Les femmes ont moins tendance que les hommes à se percevoir comme entrepreneures** alors qu'en réalité elles possèdent les mêmes aptitudes qu'eux à le devenir.

1. Définition proposée par Dina Lavoie dans un article : L'état de la recherche sur l'entrepreneurship au féminin ; *Le Contact*, Vol. VII, no. 2, fév.-mars 1983.
2. *Les femmes gestionnaires et propriétaires d'entreprises canadiennes*, Document de travail, Secrétariat de la petite entreprise, Gouvernement du Canada.
3. Lavoie 1979 – Étude auprès de 108 femmes entrepreneures de la région de Montréal ;
   Lavoie 1981 – 12 cas de femmes entrepreneures des régions avoisinantes de Montréal et de la ville de Québec ;
   Collom 1981 – Recherche effectuée auprès de 275 femmes chefs d'entreprises du sud de l'Ontario.

Par ailleurs, la situation des femmes collaboratrices mérite de retenir l'attention. Depuis l'étude de l'AFEAS en 1977 et la formation, en 1979, de l'Association des femmes collaboratrices de leur mari dans une entreprise à but lucratif, certains pas ont été réalisés, par exemple: la reconnaissance de leur salaire comme coût d'entreprise, la possibilité de cotiser au Régime de rentes du Québec, à la C.S.S.T., etc. De plus, en cas de séparation ou de divorce, l'application de certains articles de la Loi instituant un nouveau Code civil et portant réforme du droit de la famille (Loi 89) permet aujourd'hui la reconnaissance de l'apport de l'épouse collaboratrice à l'actif du patrimoine du conjoint.

Les femmes vivent cependant beaucoup d'inégalités dans la reconnaissance de la valeur réelle de leur travail et de leur statut de productrice, dans leur participation aux régimes privés de rentes, dans le partage effectif des actifs, dans l'accès à la formation, aux associations professionnelles, etc.

Recherche de solutions

Les recherches sur la situation des entrepreneures sont encore peu nombreuses et les données dont on dispose proviennent surtout de Statistique Canada et des statistiques fiscales de Revenu Canada. N'étant pas très raffinées, ces données ne peuvent faire état des nombreuses questions qui nous intéressent.

D'ailleurs, elles sont limitées car elles excluent tout le groupe des femmes d'affaires constituées en société, coopérative, etc. de même que le groupe des professionnelles.

C'est donc dire que les solutions propres à aider les femmes intéressées à l'entrepreneurship, ou à le développer en tant que facteur d'autonomie, n'ont pas été beaucoup discutées.

Certaines avenues pourraient être exploitées, soit pour en peser l'opportunité, soit pour en préciser le cadre ou les conditions.

Dans ce contexte:

— L'accessibilité plus grande pour les femmes à des cours de formation à l'entreprise, à tous les niveaux d'enseignement — secondaire, collégial, universitaire — paraît importante. Cette accessibilité exige de nouvelles mesures concernant les coûts d'admission, les pré-requis, les horaires, les dispensations régionales, etc.:

— Il importe aussi, que dès l'école primaire, l'on propose aux enfants des modèles d'entrepreneures et l'on doit aussi tenter de combattre les stéréotypes à ce sujet;

— Relativement au support financier nécessaire aux entrepreneures, plusieurs solutions peuvent être envisagées:

- une plus grande sensibilisation des ministères à vocation économique aux besoins des entrepreneures;
- la désexisation des institutions financières;
- la création de succursales à clientèle féminine;
- le support technique et le « marrainage » en vue de favoriser les demandes de subventions et autres formes de financement.

— Paraissent également souhaitables, la concertation des femmes d'affaires ainsi que la création de réseaux féminins d'échange et d'entraide. Ceci, afin d'arriver à créer une certaine « complicité » des femmes: ex.: Bottin des femmes professionnelles et commerçantes, Associations des femmes de carrière, etc. De même, pourrait-on examiner les avantages et inconvénients de la mise sur pied de comités féminins dans les réseaux d'affaires traditionnels et traditionnellement masculins:

— Des solutions importantes pourraient résulter de l'exploration de formules collectives d'entreprises: coopératives, corporations, sociétés, etc.:

— On peut également se demander si les femmes n'auraient pas avantage à créer de nouveaux modèles d'entrepreneurship. Des modèles qui tenteraient d'établir des modes de gestion mieux adaptés à la qualité de vie, qui fixeraient de nouveaux enjeux;

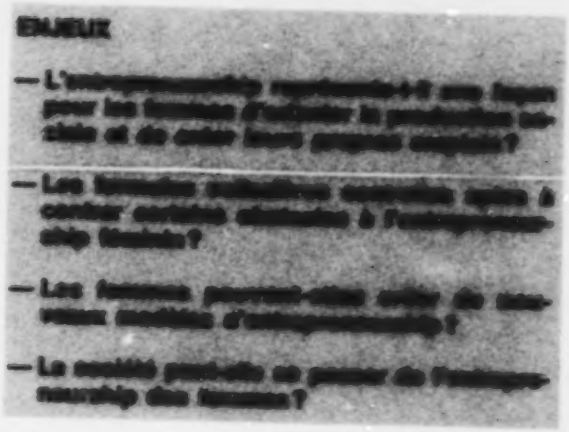
— Les collaboratrices d'entreprises poursuivent plusieurs objectifs, notamment celui de la reconnaissance légale d'un statut de femme collaboratrice. À cet effet, elles présentent des revendications précises qui nécessitent des appuis. Comment les femmes doivent-elles s'associer à leurs luttes?

— Enfin, les qualités personnelles généralement reconnues aux femmes constituent un atout

pour elles: sens de l'économie, prévoyance et prudence, débrouillardise, ingéniosité, imagination, etc. Si elles véhiculaient dans un large rayon la richesse de leur humanisme et le réalisme de leur vécu quotidien...

Les femmes collaboratrices ont déjà entrepris la formation de leurs membres et organisé des cours:
— la femme collaboratrice face aux divers régimes matrimoniaux;
— la femme collaboratrice et les divers types d'entreprises et modes de rémunération s'y afférant;
— les divers modes d'imposition et de planification pour la femme collaboratrice;
— la femme collaboratrice et la succession.

Est-il possible d'entrevoir ce genre de formation pour d'autres groupes de femmes?



Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

FINANCER NOS PROJETS

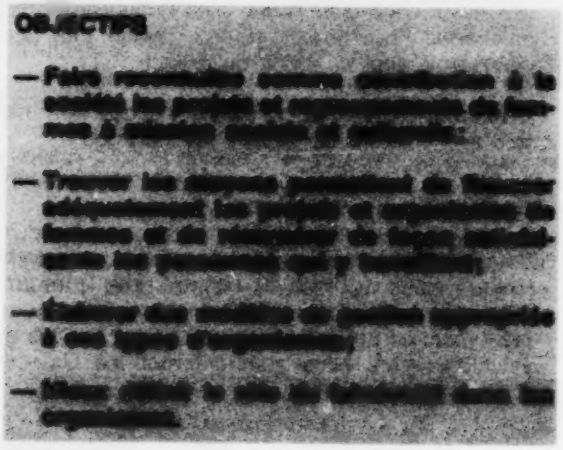
Présentation

Il y a toujours eu des projets de femmes. Ces dernières années, toutefois, on a vu leur nombre augmenter de façon importante.

Devant l'ampleur des besoins, des femmes ont en effet mis sur pied de multiples organisations, tant sociales que culturelles. À l'échelle du Québec, les maisons de femmes se multiplient, de nombreux projets voient le jour de même que différents regroupements aux buts variés (santé, édition, éducation, etc.).

Dans cet atelier, on analysera les difficultés de financement de ces projets et associations. On essaiera d'en saisir les causes et d'en mesurer les effets sur leur fonctionnement et sur leur personnel: insécurité financière, pauvreté, surmenage, etc.

On verra quel modèle de gestion apparaît le plus approprié aux différents types d'organismes. On étudiera enfin le rôle du bénévolat à l'intérieur d'eux.



Constats

Financement

Les projets de femmes sont souvent nés grâce à des subventions de Canada au Travail, Canada été au Travail, Chantier Québec, etc. Ces programmes visent à créer des emplois temporaires pour le plus grand nombre d'individus répondant à certains critères — étudiants, jeunes, prestataires d'assurance-chômage ou d'aide sociale, etc. Étant donné leur objectif précis de création d'emploi, ces subventions ne conviennent pas nécessairement aux besoins spécifiques des projets de femmes. On s'y conforme à défaut d'autres sources de fonds. Souvent, la durée des subventions est limitée à quelques mois et le renouvellement n'est jamais assuré.

Même lorsqu'on fait appel à des bailleurs de fonds dont les objectifs se rapprochent des nôtres — Secrétariat d'état fédéral, O.V.E.P., organismes bénévoles, Centraide, etc. — la subvention sera tout au plus annuelle.

Ainsi la survie des projets est toujours remise en cause: le financement reste temporaire, incertain, souvent insuffisant et confirmé à la dernière minute. Ou même en retard! On retrouve donc toujours les mêmes problèmes. L'obtention du financement requiert un temps et une énergie considérables au détriment de la réalisation du projet lui-même. Chaque programme de subvention comporte une vocation précise et, pour être acceptés, les projets doivent se conformer aux critères du bailleur de fonds. Il faut parfois établir des compromis, soit dans les objectifs et les activités, soit dans le personnel embauché. Enfin, en se pliant aux critères, on s'éloigne souvent du besoin que l'on avait initialement identifié.

Comment éviter les éternels recommencements et la démobilisation dans nos projets?

D'un côté, la précarité des subventions suscite la démobilisation de ses instigatrices. La difficulté d'obtenir des fonds et l'impossibilité d'opérer sans eux entraînent souvent la fin du projet au moment précis où il commençait à être connu et avait créé des attentes dans le milieu.

D'un autre côté, l'acceptation d'un plan de subvention gouvernemental à long terme (lorsque c'est possible) provoque différents inconvénients dont la perte d'autonomie, la standardisation, l'obligation de se conformer à de nouvelles normes.

Faut-il viser l'intégration?

Gestion

La gestion des projets pose des défis particuliers. Il faut se plier aux exigences administratives des organismes de financement. Parfois, les subventions proviennent de plusieurs sources, ce qui multiplie le nombre de rapports et rend la tenue de livres plus complexe.

Le budget de fonctionnement des projets est souvent insuffisant, obligeant alors à des tours de force d'économie et à des conditions difficiles de travail. Le type de services fournis ainsi que les échéances rapprochées (étant donné la durée totale du projet), contraignent souvent les employées à fournir du temps supplémentaire (non rémunéré bien sûr). Ces femmes deviennent alors sujettes au surmenage (burn-out).

On réserve souvent que de faibles sommes à la rémunération du personnel. Les salaires sont donc bas et précaires. Le personnel vit dans l'anxiété, d'où un taux important de rotation et la nécessité d'entraîner constamment de nouvelles employées. Cette sous-rémunération engendre par la suite une sous-évaluation de l'expérience et du salaire offert au moment des recherches subséquentes d'emploi.

Comment pourrait-on évaluer le travail des femmes de façon à le rémunérer convenablement et cela, sans nécessairement tomber dans le professionnalisme?

Bénévolat

Bon nombre de projets ne réussissent à fonctionner qu'en vertu de l'apport de militantes bénévoles. La présence d'employées rémunérées et non rémunérées peut poser des problèmes de relations de travail, en particulier lorsque le rôle de chacune n'est pas clairement défini.

Certains discours décrivent le bénévolat comme un travail ne pouvant être accompli par des personnes rémunérées:

« Le bénévole est une personne engagée qui met gratuitement son talent et son habilité au service de ses semblables. »[1]

D'autre part, le NOW (National Organization for Women) considère le bénévolat comme une source d'exploitation qui, de plus, enlèverait des postes aux employés rémunérés.

Le problème se pose de façon aiguë dans les associations de femmes: les postes rémunérés y sont peu nombreux et ils sont détenus par des militantes « engagées » qui ont présenté le projet. S'il y a un conseil d'administration, celui-ci sera également composé de militantes. Quelles distinctions doit-il y avoir entre les bénévoles, le conseil d'administration et les employées?

Certains projets ont expérimenté de nouveaux modes de gestion. Le fonctionnement par collectif, la démocratisation des décisions, la rotation des tâches sont encore des modèles peu expérimentés et documentés où l'on procède largement par essais et erreurs.

Comment trouver les modèles de gestion appropriés? Quelle part faire au bénévolat?

On s'entend généralement sur le fait que les bénévoles disposent de moyens d'action différents découlant des objectifs spécifiques de leur organisme: par exemple, maison d'hébergement pour femmes battues, association de femmes collaboratrices, visiteuses en milieu hospitalier, etc.

L'utilisation des bénévoles présente-t-elle des problèmes particuliers selon le type du projet?

Des regroupements sont mis sur pied spécifiquement dans le but de donner des services ou de défendre les droits de certains groupes de femmes. On dit que les femmes soutiennent peu ces projets et sont, de plus, souvent promptes à critiquer les associations ainsi que les groupes oeuvrant à leur bénéfice. Elles n'auraient pas été habituées à se regrouper pour défendre leurs droits et à donner de leur temps, même si cela est dans leur propre intérêt. Elles auraient tendance à ne faire appel à leur association que lorsqu'elles connaissent des problèmes. Seulement un petit noyau très actif permettrait alors la survie du groupe.

Comment faire en sorte que le succès des projets soit l'affaire de toutes les femmes?

Recherche de solutions

Souvent les femmes ne sont pas assez exigeantes lorsqu'il s'agit d'obtenir de l'argent pour leurs projets, pour leurs salaires. Elles s'imaginent qu'en présentant un budget où les coûts sont évalués au strict minimum, elles augmenteront les chances d'acceptation du projet.

Certains groupes ont appris à établir des prévisions budgétaires plus réalistes — basées sur les coûts réels de main-d'oeuvre et de fonctionnement — se réservant une marge de manoeuvre pour parer aux imprévus. Certains groupes s'appliquent à démontrer l'importance de subventions continues et réussissent à obtenir des garanties à plus long terme.

1. Allocution prononcée par Gaston J. Perreault, vice-président, Office des personnes handicapées du Québec, colloque organisé par le Centre d'animation bénévole du Québec, 26 avril 1983.

À quelles conditions et où peut-on obtenir un financement continu ?

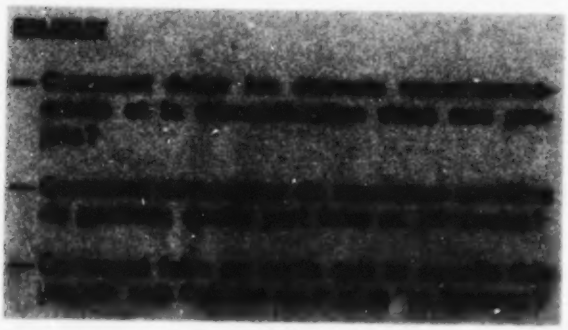
En démontrant la rentabilité socio-économique des projets, ne pourrions-nous pas faire appel à des organismes de subvention à vocation économique et non seulement sociale ?

En prouvant que notre projet est aussi efficace qu'une P.M.E., n'aurions-nous pas de meilleures chances d'avoir accès à ce type de subventions ?

De nombreux regroupements recherchent des alternatives aux subventions publiques : autofinancement, souscriptions publiques, création d'une fondation, marrainage. Certains organisent des activités lucratives allant du souper bénéfique au bingo en passant par la vente de chocolat et d'objets divers. Encore là, il faut prendre garde que ces activités ne prennent plus de place que l'objectif pour lequel elles ont été organisées !

Les organismes de quelque envergure réussissent à défrayer une grosse partie de leurs frais par le biais des cotisations des membres ou des usagères. Certains se font reconnaître un statut d'organisme à but non lucratif (numéro) leur permettant de recevoir des dons qu'on peut ensuite rendre déductibles d'impôt. Lorsque l'association montre une certaine stabilité, différentes formules de dons par legs, assurance-vie, fiducie, etc., peuvent être encouragées : ces formules offrent des avantages fiscaux pour le donateur et assurent au groupe un financement à plus long terme.

Dans bon nombre de régions, les groupes populaires ont créé des tables de concertation pour recueillir des fonds et discuter de problèmes communs.

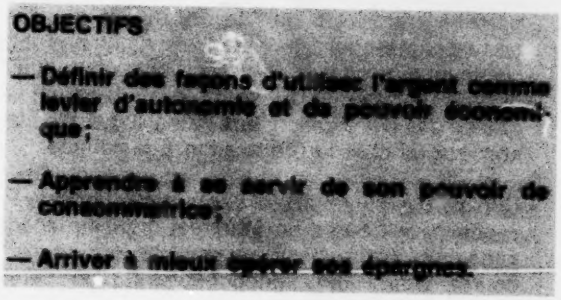


Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

APPRIVOISER L'ARGENT

Présentation

L'argent dans notre société est un facteur d'autonomie et de pouvoir.[1] On essaiera d'identifier ce qui pousse les femmes à généralement percevoir l'argent de façon négative. On verra comment elles pourraient tirer profit de leur pouvoir de consommatrices et mieux gérer leurs épargnes. On posera la question: **« Les femmes doivent-elles adopter face à l'argent la même attitude que les hommes? »**



Constats

Les femmes perçoivent généralement l'argent de façon négative. Elles sont habituées à en gagner peu et, lorsqu'elles possèdent un avoir, c'est souvent par cadeau ou héritage. Les femmes n'ont pas appris à administrer de gros montants. Cependant, on sait qu'elles administrent le budget familial seules ou avec leur conjoint.[2]

Par ailleurs, peu de femmes disposent de revenus qui leur sont propres. C'est le cas de:

1 – La femme au foyer sans revenu dont le conjoint gagne un bon salaire. Cette femme reçoit généralement un montant fixe consacré aux besoins courants du ménage et à ses besoins propres; elle peut souvent utiliser la carte de crédit de son conjoint; si elle doit effectuer des achats inhabituels, elle demande alors un supplément. Pour les besoins du ménage, elle planifie à court et non à long terme et elle n'est généralement pas impliquée dans les épargnes et les investissements de son conjoint.

2 – La femme seule ou la responsable de famille recevant un petit revenu — de salaire ou de prestations — ou encore la femme dont le conjoint touche un faible revenu: celle-ci planifie à court terme, mais son avoir ne lui permet pas d'épargner puisqu'il sert entièrement à satisfaire les besoins essentiels.

3 – La femme recevant un petit revenu alors que celui de son conjoint est plus important: les dépenses majeures — hypothèques ou loyers — sont assumées par le mari et les dépenses courantes — nourriture, vêtements des enfants, etc. — par la femme. Celle-ci planifie en vue des achats usuels, mais n'épargne pas. Elle possède rarement un bien à son nom.

4 – La femme ayant un petit revenu, celui de son conjoint excédant de beaucoup le sien: les dépenses familiales sont payées par ce dernier et la femme peut utiliser son revenu à sa guise. D'après l'enquête sur l'argent de *Psychology Today* menée en 1981, deux fois plus de femmes mariées que d'hommes estiment que l'argent qu'elles gagnent leur appartient en propre.[3] Une partie de cet argent est épargnée, peu est investi.

5 – La femme célibataire ou mariée jouissant d'un bon revenu, le conjoint ayant également un revenu intéressant: elle peut épargner et investir.

L'argent est une réalité traditionnellement masculine: il représente le pouvoir et la compétition dans le monde marchand.

Certaines critiques sévères sont formulées à l'endroit des femmes. On leur reproche leur manque d'initiative et d'ambition pour assurer leur avenir. Selon Colette Dowling, dans « Le complexe de Cendrillon »[4], les femmes sont habituées à obtenir l'argent qui vient avec le « Prince Charmant » et non à le gagner elles-mêmes. Cette situation s'explique en grande partie par la socialisation qu'elles ont reçue ainsi que par leurs conditions de vie.

Lorsque les femmes dépensent pour elles-mêmes ou leur famille, elles le font très judicieusement. Dans l'enquête de Madame au Foyer[5], à la question: « Comment décririez-vous la façon dont vous dépensez? », 80% des intéressées ont répondu « très responsable » ou « raisonnable ». Les femmes se sentent coupables de dépenser l'argent gagné par d'autres — reçu du mari ou provenant de l'aide sociale, etc. — car elles éprouvent de la difficulté à croire qu'elles y ont droit. Selon la

1. Selon les résultats préliminaires de l'enquête menée auprès de femmes au foyer en 1981, par l'A.F.E.A.S.
2. Sur le sujet, consulter: Chesler, Phyllis et Goodman, Emily Jane, *Women money and powers*, Bantam Boole, 1977.
3. RUBENSTEIN, Carin. « Money and self esteam. Relationships-Secrecy-Envy-Satisfaction. *Psychology Today*, mai 1981, p. 38.
4. Paris, Grasset. 1981-1982.

même enquête, 55% des femmes ont dit être fortement ou assez d'accord avec la phrase: « Je me sens parfois coupable de dépenser de l'argent pour moi-même, mais pas quand je le dépense pour ma famille ».

Traditionnellement, notre société a toujours renforcé auprès des femmes l'image d'un monde où l'argent constituait une piètre valeur et un acquis malhonnête. On destinait les femmes aux rôles de mère de famille, d'infirmière ou d'institutrice (bénévole ou peu payée) les vouant aux valeurs de l'amour et du don de soi... Elles demeuraient souvent ignorantes des réalités de l'argent et de celles du profit!

Ayant été socialisées à l'idée qu'elles devaient travailler par amour, les femmes en emploi sous-estiment la valeur de leurs services et le temps qu'elles consacrent à leur travail: elle ont du mal à demander un juste salaire. Elles ressentent aussi de la difficulté à réclamer leur dû, en particulier lorsque les comptes sont en souffrance.

Par contre, les femmes ont appris qu'il fallait équilibrer le budget et elles se méfient du crédit, même lorsque celui-ci est requis pour des besoins d'investissement. Elles éprouvent plus de difficulté que les hommes à en obtenir. Dans l'enquête de Madame au Foyer déjà citée, un nombre assez important de lectrices ont raconté qu'elles avaient été victimes de discrimination lors de demandes de prêts ou de cartes de crédit.

Les femmes possèdent tout de même un certain pouvoir économique car ce sont elles qui effectuent la majorité des achats consacrés aux biens et services courants reliés à la nourriture, à l'entretien du logement, à l'habillement des enfants, etc. Presque toute la publicité concernant ces produits leur est destinée. Pourtant les femmes utilisent peu ce pouvoir; ce n'est que récemment qu'elles ont commencé à protester contre l'image que leur reflète cette publicité. Même si certaines sont actives dans les mouvements de défense de consommateurs, plusieurs femmes ignorent les lois qui les protègent ou se prévalent peu des recours existants.

La formation des jeunes filles à l'économie demeure toujours déficiente. On ne leur apprend pas à épargner ni à investir. Pourtant les filles savent aussi jouer au monopoly! Les mathématiques, la comptabilité, l'administration au niveau supérieur sont encore considérés comme des professions d'hommes. Alors qu'on enseigne la gestion des entreprises aux garçons, on continue d'initier davantage les filles à la tenue de livres!

On n'encourage pas chez les filles le goût du risque. On leur fait plus valoir les dangers d'un projet que ses chances de succès. Ainsi, qu'il s'agisse de s'aventurer en forêt ou d'investir un gros montant dans une entreprise novatrice, la femme aura appris à avoir la même hésitation. Les femmes préfèreront les obligations d'épargne aux actions!...

Recherche de solutions

Dès le jeune âge, les filles devraient être sensibilisées à la valeur de l'argent et à la planification économique. On devrait leur montrer d'abord comment consommer, établir un budget, connaître le système bancaire. Plus tard, elles devraient être initiées à la planification, aux mécanismes de l'économie ainsi qu'à la préparation à la retraite.

Quelques expériences-pilotes ont été tentées. Par exemple, la Bourse de Montréal organise chaque année au Salon de l'Épargne, le « jeu » de la Bourse auquel les jeunes peuvent participer ou assister.

Lors d'un concours mis sur pied par la Bourse de Montréal auprès d'élèves du secondaire, 40% des participants étaient des filles. Cependant, leurs investissements furent plus prudents et plus documentés que ceux des garçons.[6]

Dans la région de Sherbrooke, sont nés les clubs d'Épargne-femmes. Leur objectif est de:

> « fournir aux « ménagères » et aux travailleuses, l'occasion d'accumuler collectivement et progressivement des capitaux qui leur permettront d'exercer leur habileté administrative sur une plus grande échelle et, par le fait même d'arriver à participer au développement économique du milieu.
>
> ...Les clubs permettent aux membres de faire des apprentissages sur le plan économique en ce qui a trait aux placements, à l'épargne, aux transactions et aux investissements, de se donner du pouvoir financier et de développer leurs connaissances par une participation active à la gestion de leur collectif respectif. »[7]

5. Voir: Pappert, Anne. « *Argent comptant* » et « Les résultats du sondage ».
6. TEXIER, Catherine. *L'argent et celle qui en fait*, Châtelaine, novembre 1982, p. 92.
7. CODERE, Clarisse. *Les clubs d'épargne-femmes. Les cahiers de la femme*, vol. 3, no 4, p. 108-109.

À l'université aussi les choses changent; aux Hautes Études Commerciales (H.E.C.) de l'Université de Montréal, 40% des étudiants inscrits cette année sont des étudiantes.

Différents cours pour adultes sont également offerts. On y apprend à faire fructifier son argent, à investir dans des biens à valeur de rachat, etc. Entre autres « Le Centre de gestion pour femmes du Y.W.C.A. » présente des cours variés s'adressant aux femmes seulement: l'argent, le monde financier, la gestion du portefeuille, l'informatique, etc. On sensibilise ainsi les femmes au monde financier, à l'établissement de leur propre crédit, à l'acquisition d'un revenu propre, ainsi qu'à l'importance d'effectuer des transactions et de placer des biens à leur nom propre.

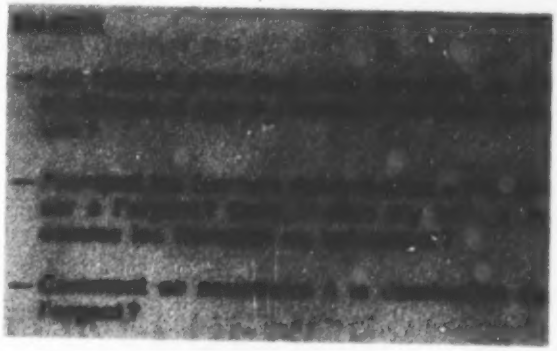
La Fédération des unions de familles a publié un « guide économique de la famille » où l'on incite les femmes à se tenir au courant de la situation financière du conjoint, à s'assurer une connaissance et une sécurité économique.

Depuis de nombreuses années, les A.C.E.F.[8] ont consacré beaucoup d'énergies à guider les gens aux prises avec des problèmes d'ordre financier. Ils leur ont enseigné à établir des budgets, résoudre leurs problèmes d'endettement et s'organiser pour sortir de l'impasse économique.

Les A.C.E.F. ont aussi tenté de sensibiliser la population aux principes d'une consommation avertie et ont ouvert la voie aux recours collectifs et aux associations coopératives. Récemment, les banques et les compagnies d'assurances tentaient un effort auprès de la clientèle féminine en leur destinant diverses brochures d'information.

Ainsi, les femmes s'éveillent peu à peu au monde de l'argent. Leur désintéressement pour cette réalité sociale comportait cependant des côtés positifs. Par exemple, le fait qu'elles ne considéraient pas la réussite financière comme seule valeur d'importance. Ceci leur a peut-être permis, comme le souligne Francine Chabot, de prendre la décision de se séparer d'un conjoint malgré l'insécurité financière.[9]

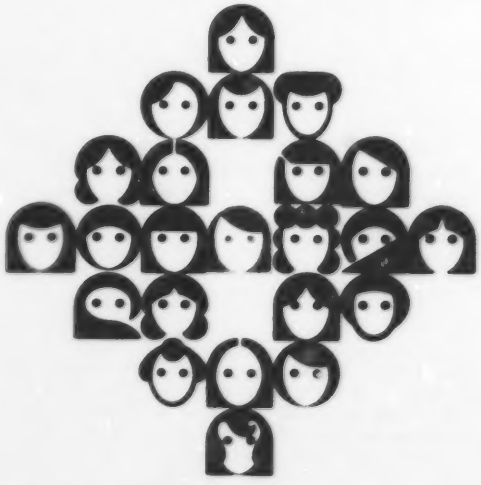
Comment donc apprivoiser l'argent sans y sacrifier toutes nos valeurs?



8. Associations coopératives d'éducation familiale.
9. Cité par Catherine Texier, *Aux yeux des femmes, l'argent est salissant*, Châtelaine, septembre 1982.

Les femmes:
une force économique
insoupçonnée

INVESTIR LES LIEUX D'INFLUENCE



Présentation

Le pouvoir, c'est-à-dire la capacité de décider et d'imposer la décision, appartient de toute évidence à la population masculine qui en a défini les règles et contrôlé l'accès.

Cette notion du pouvoir formel, hiérarchisé, structuré, peut être tempéré par la notion d'influence plus « déstructurée », informelle, liée au fait de connaître, d'être informée.

Les femmes ont-elles leur place dans ces grands jeux de pouvoir et d'influence qui règlent la vie des collectivités, influent fortement sur le comportement des individus et s'insinuent au coeur même de leurs aspirations les plus personnelles?

Face au pouvoir économique qui, dans notre société capitaliste, pèse lourdement sur toutes les structures décisionnelles, que peuvent faire les femmes qui ont été exclues de ce pouvoir sous des justifications pour le moins contestables?

Mais, peut-être ont-elles choisi plus ou moins consciemment de s'en désintéresser, parce qu'incompatible avec leurs valeurs profondes... **Faut-il qu'elles s'acharnent à le conquérir? Doivent-elles plutôt trouver des lieux stratégiques d'influence et les retenir fermement?**

D'ailleurs, les femmes veulent-elles le pouvoir? Quelle que soit la position idéologique que l'on tienne, il faut reconnaître que le pouvoir, en particulier le pouvoir économique, a des effets sur à peu près tous les aspects de la vie quotidienne.[1]

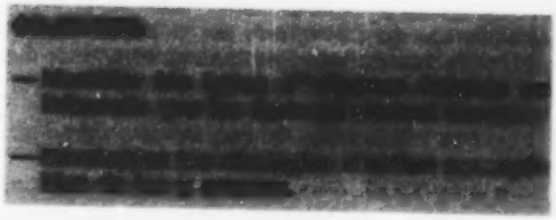
Des « décideurs » — c'est-à-dire du pouvoir — dépend l'organisation de la ville, de la rue, de l'entourage, du cadre de vie, et parfois du menu de nos repas conditionné par le marché. En dépendent aussi nos conditions de travail et, bien souvent, le choix de nos activités, aussi bien celles du travail que du loisir.

Des « décideurs » dépendent nos programmes de formation générale et professionnelle et ce, depuis la maternelle pour ne pas dire depuis la garderie!

Des « décideurs » découle tout le déroulement de la vie économique, du détail des prix des marchandises à la réglementation des capitaux et au contrôle des taux d'intérêt.

Des « décideurs » dépendent la sécurité, la paix, la guerre...

Les choix que feront les femmes quant à leur présence dans les lieux de pouvoir, influeront nécessairement sur leurs conditions de vie. Il s'agit donc de trouver la manière d'exercer ces choix et de développer — particulièrement peut-être dans le domaine économique — les stratégies qui procureront aux femmes une véritable emprise sur leur devenir.



Constats[2]

Les femmes sont peu présentes dans les lieux décisionnels. Le pouvoir formel leur reste peu accessible.

— Au niveau du pouvoir politique, les femmes constituent plus de 50% de l'électorat, mais elles comptent toujours pour moins de 10% de la représentation politique

Elles constituent:

• à la Chambre des communes	5,2% des députés 9,3% des ministres
• à l'Assemblée nationale (Qué.)	7,2% des députés 7,4% des ministres
• dans les municipalités du Québec	2,3% des maires 7,5% des conseillers municipaux.

— Dans la haute fonction publique (pouvoir technocratique) au Québec en 1983:

- une seule femme est chef de cabinet;
- 190 femmes, soit 5,65%, occupent des emplois supérieurs — mais plus le niveau de poste est élevé, moins elles sont nombreuses.

1. Sur le sujet, les personnes intéressées consulteront avec profit: Paquerot, Sylvie. *Femmes et pouvoir*. Étude realisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, mai 1983, 100 p.
2. Tirés de Paquerot, Sylvie, *op. cit.*

— À la haute direction :

- une seule femme est sous-ministre ;
- 15 femmes sont sous-ministres associées ou adjointes ou dirigeantes d'organismes, soit un total de 16 sur 63.

— Dans les exécutifs syndicaux des trois grandes centrales syndicales C.E.Q., C.S.N. et F.T.Q., on compte 4 femmes sur un total de 11 membres, ce qui ne représente en aucun cas, un nombre proportionnel à leur réalité en tant que membres des syndicats. En effet :

- à la F.T.Q., elles forment le tiers des membres, mais 9% de l'exécutif ;
- à la C.E.Q., elles forment les deux tiers des membres, mais 43% de l'exécutif ;
- à la C.S.N. elles forment 44% des membres, mais aucune femme ne fait partie de l'exécutif.

— À l'exécutif du Conseil du patronat, on compte une femme sur 8 membres. Elles sont deux sur dix à l'exécutif du Conseil des gens d'affaires du Québec. Les chambres de commerce du Québec et du Canada ont 20% de femmes à la tête de leurs exécutifs.

— Au sein des diverses corporations professionnelles, même celles les plus féminisées (professions à vocation sociale ou para-médicale), les femmes sont sous-représentées. Les corporations qui possèdent plus du tiers de représentation féminine à leur exécutif, comptent plus de 60% de membres qui sont des femmes. À noter que sur 27 corporations professionnelles, 8 n'ont aucune femme élue à leur bureau ou conseil d'administration, et 16 n'en ont aucune sur leur comité exécutif ou administratif.

— Dans l'entreprise privée, moins de 17% des membres des conseils d'administration des grandes entreprises au Canada sont des femmes. Dans sept entreprises d'État au Québec, la représentation des femmes aux postes de cadres supérieurs atteint à peine 10% et dans 8 organismes fédéraux importants, la représentation des femmes est de 2,8%.

— Les organismes du secteur para-public au Québec comptent 14,4% de représentation féminine, mais 15 organismes sur 35 ne possèdent aucune femme sur leur conseil d'administration. Les femmes ne sont majoritaires qu'à la Commission des droits et libertés de la personne.

— Il existe peu de recherche sur la présence des femmes dans les lieux de pouvoir informel. On sait leur présence importante dans le bénévolat (associations humanitaires, Croix Rouge, Société contre le cancer, etc.), mais pas nécessairement aux postes décisionnels et plutôt aux postes de secrétaires qu'à ceux de présidents. Cette présence est à peu près nulle dans les clubs sociaux qui, pour la plupart, sont exclusivement masculins (Chevaliers de Colomb, Club Rotary, Lions, Richelieu, Kiwanis, etc.).

Cette présence reste très faible dans les clubs sportifs (golf, chasse, pêche) qui font parfois l'effort d'entrouvrir leurs portes à quelques femmes ayant les moyens financiers d'y entrer.

Les réseaux qui se sont formés dans le cadre du travail ou de la profession sont difficiles à cerner. Ils paraissent peu exploités par les femmes qui n'ont peut-être pas développé les réflexes de s'en servir à leur profit.

On remarque aussi que les comportements des femmes vis-à-vis du pouvoir sont ambivalents. D'une part, elles objectent à tort ou à raison le manque de temps, de disponibilité, de préparation ou d'encouragement pour se présenter à un poste ou pour l'accepter. D'autre part, elles affichent un manque d'intérêt, de confiance en soi et de combativité, si bien qu'on les sollicite peu ou lorsqu'on le fait, elles hésitent ou refusent de prendre la place. C'est un véritable cercle vicieux !

Un exemple : les femmes sont généralement plus nombreuses et plus militantes que les hommes à la base des partis politiques, mais elles ne représentent que 9% à 40% des instances exécutives et restent toujours à peu près absentes des postes politiques tel que décrit plus haut.

On constate également que lorsque les femmes sont présentes à certains niveaux décisionnels, elles occupent des lieux d'où les hommes sont absents : professions dites féminines, garderies, comités de parents, regroupements de femmes, etc. ou encore elles sont employées à des postes stéréotypés : secrétaires, solliciteuses, registraires.

3. Payette, Micheline et François Vaillancourt. *Le portrait des bénévoles québécois*. Montréal, Centre de recherche en développement économique, Université de Montréal, 1983, 252 p. (Recherche subventionnée par le Conseil québécois de la recherche sociale.)

Il importe de remarquer que le leadership s'apprend. Les femmes qui ont eu l'occasion d'exercer certains pouvoirs ont démontré leur aisance et leur compétence. Un regard sur certains faits historiques — tels la gestion des hôpitaux et des institutions d'enseignement avant les années 60 — est convaincant et il existe actuellement des entreprises florissantes dirigées par des femmes.

Enfin, les femmes invoquent parfois le pouvoir occulte qu'elles détiennent auprès des hommes pour affirmer leur participation au pouvoir. « Derrière tout grand homme... » Que vaut ce pouvoir souvent tributaire de l'affectivité? Peut-on s'en contenter?

Recherche de solutions

— D'abord, outiller les femmes pour l'action. À cet égard, il faut souligner le travail de formation exécuté depuis plusieurs années par des groupements de femmes, en particulier par l'AFEAS.

Les efforts ont aussi été faits par le Conseil du statut de la femme et le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme pour créer des outils adéquats.

Mais où et en quoi faut-il concentrer le plus d'efforts?

— **Il semble important de prendre conscience de la force de regroupements des femmes.** Comment l'utiliser? Comment, au-delà des divergences idéologiques ou des différences dans le choix des moyens d'action, créer une concertation qui deviendrait une force agissante?

— **Peut-on organiser des réseaux d'entraide?** Il existe déjà certains exemples: les centres de référence, les bottins des femmes d'affaires et des femmes professionnelles, les banques de noms de femmes susceptibles d'occuper certains postes, les centres de femmes,...

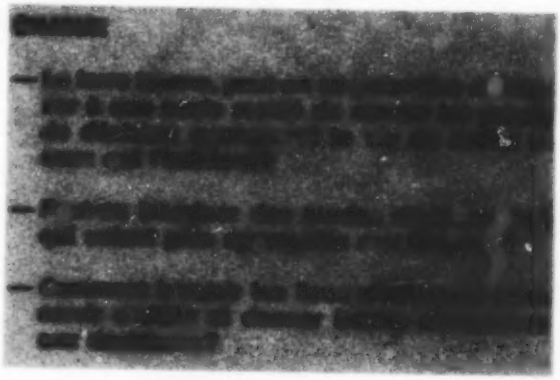
— **Comment utiliser les médias** (radio, T.V., édition, journaux, etc.)? **Faut-il imaginer d'autres médias** qui soient propres aux femmes et reflètent vraiment leur réalité?

— Au fédéral, des femmes ont formé un parti féministe. **Devrait-on développer de telles solutions?**

— Les comités de condition féminine se sont développés un peu partout: partis politiques, syndicats, universités, CEGEPS, etc. **Sont-ils pour les femmes une force reconnue et écoutée? suffisante? susceptible d'être développée?**

— **Faut-il mettre sur pied des clubs sociaux féminins, obtenir droit d'accès à ceux qui sont toujours et encore les chasse-gardées masculines?** Savons-nous utiliser les nôtres pour nous supporter économiquement comme le font les hommes?

— **Pouvons-nous identifier le type de pouvoir que les femmes entendent exercer?** Et dans le contexte de nos sociétés, la présence des femmes dans les structures gouvernementales ou économiques pose-t-elle, comme on le prétend, le problème de l'insertion des femmes dans un système patriarcal violent et oppressif? Cette présence pourrait-elle leur permettre d'influer suffisamment sur ces structures pour en forcer l'évolution?



Notes:

POOR

QUALITY

ORIGINAL